Tarifverträge und Lohnstruktur im Graphischen Gewerbe

Die tarifliche und effektive Lohnbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in den übrigen Ländern der EWG

— Möglichkeiten einer Neugestaltung und Harmonisierung —

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades einer
Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung)
der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

vorgelegt
von

AUGUST E. SANDMAIER
aus Bad Buchau am Federsee

1968

9725

Tarifverträge und Lohnstruktur im Graphischen Gewerbe

Druck und Verlag:
Vereinigte Buchdruckereien, A. Sandmaier & Sohn,
7952 Bad Buchau am Federsee

Tarifverträge und Lohnstruktur im Graphischen Gewerbe

Die tarifliche und effektive Lohnbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in den übrigen Ländern der EWG

– Möglichkeiten einer Neugestaltung und Harmonisierung –

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades einer
Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung)
der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

vorgelegt
von
AUGUST E. SANDMAIER
aus Bad Buchau am Federsee

1968

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Dekan:	Prof. Dr. rer. pol. Hans-Jürgen Vosgerau
Erstberichterstatter:	Prof. Dr. rer. pol. Erich Arndt
Zweitberichterstatter:	Prof. Dr. rer. pol. Norbert Kloten
Tag der mündlichen Prüfung:	11. Juli 1968

Meinen Eltern

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547604_0003

Vorbemerkungen

Im Graphischen Gewerbe besteht die Tendenz zur übertariflichen Bezahlung. Es ist eine historische Tatsache, daß den Arbeitnehmern dieser Branche höhere Löhne bezahlt werden, als es die Tarifverträge vorsehen. Die tariflich-vereinbarten und die effektiv-gehandhabten Arbeitsbedingungen klaffen deshalb auseinander.

Diese traditionelle Erscheinung macht das Graphische Gewerbe für Lohn- und Lohnstrukturuntersuchungen interessant; solche Untersuchungen waren bisher vor allem regional oder auch nationalstaatlich aufschlußreich. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich jedoch das Produktionsprogramm des Graphischen Gewerbes erheblich verändert. Die Wandlung der Arbeitstechnik und der Produktionsmethoden ermöglichte größere Betriebseinheiten; diese Betriebe aber hatten mehr als nur regionale Bedeutung; sie erlangten zum Teil internationale Bedeutung.

Als Dienstleistungsgewerbe folgt das Graphische Gewerbe in der Wirtschaft seinen Auftraggebern. Diese haben sich zum Teil schon auf die neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft eingestellt. Aus diesem Grunde kann bei lohnpolitischen und lohnstrukturellen Untersuchungen im Graphischen Gewerbe nicht mehr ausschließlich in regionalen und nationalstaatlichen Begriffen gedacht werden, sondern es ist unerläßlich, auch die EWG-Perspektive mit in Betracht zu ziehen. Die Vertreter der Arbeitnehmerinteressen im Graphischen Gewerbe haben in der Bundesrepublik und auch in Frankreich Pionierarbeit geleistet. Ihre Organisationen haben die ersten Tarifverträge der Wirtschaft ausgehandelt; sie waren als Arbeitnehmerorganisationen führend. Im Rahmen einer Harmonisierung der Volkswirtschaften in der EWG ist es wert zu untersuchen, ob auch auf dem Gebiet der ‚europäischen' Lohnpolitik im Graphischen Gewerbe wieder Pionierarbeit geleistet wurde.

Bei der Bearbeitung meines Themas stand ich erheblichen Schwierigkeiten gegenüber, denn ich mußte die notwendigen Unterlagen dazu in Kleinarbeit von den einzelnen an der Tarifpolitik beteiligten Parteien zusammentragen. Dieser Vorarbeit kam deshalb große Bedeutung zu, weil die Literatur über das Graphische Gewerbe – besonders in bezug auf meine Arbeit – nicht sehr umfangreich ist. Aus der Menge der Verbandspublikationen mußte ich die Grundlagen gewinnen, um über das Graphische Gewerbe und seine lohnpolitischen Probleme einen Überblick zu erhalten. Leider erwiesen sich die statistischen Unterlagen der einzelnen Länder als sehr unterschiedlich. Sehr zu bedauern war es aus diesem Grunde, daß ein Vergleich aller sechs Länder nicht möglich war. Ich mußte mich daher auf beispielhafte Erläuterungen und Darstellungen einzelner Länder beschränken. Nur für die Bundesrepublik Deutschland

gab es statistisches Material, das eine eindeutige Interpretation zugelassen hat. Trotz dieser erheblichen Schwierigkeiten habe ich versucht, durch die Kombination der theoretischen Erkenntnisse mit der Auswertung der vorhandenen und brauchbaren statistischen Unterlagen für die Praxis der Lohnbildung im Graphischen Gewerbe neue Erkenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen. Als Einführung zu einem Thema mit solch speziellem Bezug auf eine Branche, ist eine Darstellung des Graphischen Gewerbes, wie ich sie im ersten Kapitel gebe, gegliedert nach wirtschaftlichen, produktionstechnischen, beruflichen und verbandspolitischen Gesichtspunkten, unerläßlich. Das zweite Kapitel befaßt sich mit den Tariflöhnen und deren Grundlagen, ihren Lohnbildungsfaktoren und deren einzelnen Erscheinungsformen im Graphischen Gewerbe. Das dritte Kapitel handelt von den Effektivlöhnen, ihren Entstehungsgründen sowie ihrer Strukturierung. Aus der Gegenüberstellung von Tariflöhnen und Effektivlöhnen sollen die Beziehungen zwischen diesen ‚Lohnarten' verdeutlicht werden. Die Lohnpolitik und ihre Träger werden auf Grund des Grades der Tarifwahrheit, den ihre Tarifverträge erreichen und in ihrem Bemühen um die Nutzung der Tarifautonomie für eine gerechte Entlohnung beurteilt. Das vierte und letzte Kapitel zieht abschließend die Konsequenzen, um die Lohnpolitik zu versachlichen und ihre Effektivität so optimal als möglich zu gestalten. Am Schluß wird auf das Problem einer gemeinsamen Lohnpolitik und einer freiwilligen Harmonisierung der Tarifverträge innerhalb der EWG eingegangen, so wie es bei fortschreitender Integration der Wirtschaft auch für das Graphische Gewerbe notwendig werden wird.

Zum größten Teil fand ich bei den Trägern der Lohnpolitik, bei Behörden, Tarifvertragsparteien und anderen an der Lohnpolitik beteiligten Organisationen für meine Arbeit großes Verständnis. Sofern es ihnen möglich war, erfuhr ich meistens ihre Unterstützung, wenn auch in einigen Fällen erst nach anfänglichem Zögern oder nur nach mehrmaligem Anfordern. Ohne die verbandsinternen Veröffentlichungen und deren Dokumentationen zu überschätzen, kann ich feststellen, daß nur mit ihrer Unterstützung die Bearbeitung meines Themas möglich war.

Für die Überlassung des Themas und die Anleitungen bei der Bearbeitung danke ich meinem verehrten Lehrer Herrn Professor Dr. Erich A r n d t. Ebenso möchte ich Herrn Priv.-Doz. Dr. Edwin H. B u c h h o l z danken, er gab mir in vielen Gesprächen wertvolle Anregungen.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen 3

ERSTES KAPITEL 9

Das Graphische Gewerbe und seine Tariforganisationen in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 9

A. Das Graphische Gewerbe als Teil der Gesamtwirtschaften 10
1. Die Wirtschaftsbranche ‚Graphisches Gewerbe' 10
2. Die wirtschaftliche Bedeutung des Graphischen Gewerbes 11
3. Die Leistungserstellung des Graphischen Gewerbes 12
4. Das Graphische Gewerbe im europäischen Markt 12

B. Die Sparten und die Berufe des Graphischen Gewerbes 13
1. Das Graphische Gewerbe und seine Nebengewerbe 13
2. Die produktionstechnische Gliederung 14
3. Die Berufe des Graphischen Gewerbes 16

C. Die Tariforganisationen im Graphischen Gewerbe 18
1. Die geschichtliche Entwicklung der Tariforganisationen 18
2. Die bestehenden Tariforganisationen 21
3. Ziele der Tariforganisationen 24

ZWEITES KAPITEL 27

Die Tariflöhne 27

A. Das Tarifrecht in den Ländern der EWG 27
1. Die rechtlichen Grundlagen der Tarifverträge 28
2. Die Tarifvertragsparteien und die Tarifverträge 30
3. Schieds- und Schlichtungsabkommen 33

B. Die Bestimmungsgrößen für die Tariflohnbildung 39
1. Die verbandspolitischen Zielvorstellungen der Tarifvertragsparteien 39
2. Die Betriebsstruktur 42
3. Der Organisationsgrad 43
4. Die Arbeitskampfbereitschaft und die Arbeitskampfempfindlichkeit 44
5. Die Verhandlungen zum Tarifabschluß 46
6. Die wirtschaftlichen Determinanten 48

C. Die einzelnen Tarifverträge 49
1. Geltungsbereich und Inhalt der Tarifverträge 50
2. Die Tariflohnstruktur 51
3. Der staatliche Mindestlohn 55

DRITTES KAPITEL 59

Die Effektivlöhne 59

A. Die Problematik der Tariflohnbildung 60
1. Kollektive Arbeitsverträge und Lohnbildung 61
2. Der Betrieb und die Lohnbildung 65
3. Die übertarifliche Bezahlung 69

B. Die Determinanten der Effektivlohnstruktur 72
1. Modelltheoretische Darstellung der Determinanten der Lohnstruktur 73
2. Einzelne Determinanten 76

C. Die Effektivlohnstruktur 84

D. Die Beziehungen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen 92

VIERTES KAPITEL 97

Die Neugestaltung der Lohnstruktur im Graphischen Gewerbe 97

A. Die Verzerrung der Tarifwahrheit 98

B. Die Bemühungen zur Wiederherstellung der Tarifwahrheit 101
1. Möglichkeiten und Vorschläge zur Wiedererlangung der Tarifwahrheit 102
2. Die Arbeit der Kommission zur Überprüfung der Tarifpolitik 106

C. Die leistungsgerechte Entlohnung 108
1. Arbeitsbewertung als Mittel der Lohnfindung 108
2. Eine leistungsfördernde Entlohnung 114

D. Eine sozialgerechte Entlohnung 120

E. Die Realisierungsschwierigkeiten und Koordinierungsprobleme 125
1. Interessenpolitische Erwägungen der Tarifvertragsparteien 125
2. Neugestaltung der Lohnfindungsmethode im nationalen Bereich 129
3. Koordinierungsprobleme der Lohnfindung im Rahmen der EWG 133

Zusammenfassung 141

Anhang 145

(1) Der gemeinsame Markt 145
(2) Aufgliederung des Graphischen Gewerbes 145
(3) Die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung 146
(4) Lehrlingsskalen 147
(5) Der erste Tarifvertrag im Graphischen Gewerbe 149
(6) Die Struktur der Gewerkschaftsverbände 150
(7) Die Struktur der Bundesvereinigung der Deutschen Graphischen Verbände 150
(8) Minimalprogramm der IGF für die gewerkschaftlichen Forderungen 151
(9) Arbeitsmarkt 153
(10) Auszüge aus den Spartenanhängen 153
(11) Betriebsgrößenstruktur 158
(12) Die tarifvertraglichen Regelungen in den einzelnen Ländern 158
(13) Manteltarifverträge und Lohntarifverträge 162
(14) Tariflohn und Effektivlohn 163
(15) Strukturbegriff 163
(16) Übertarifliche Bezahlung 164
(17) Übertarifliche Bezahlung 165
(18) Abweichende Entwicklung der Effektivverdienste 166
(19) Formen des betrieblichen Effektivlohnes 167
(20) Arbeitsbewertung und ‚wage setting' 168
(21) Schema für den Aufbau von Lohngruppen 168
(22) Lohnberechnungsbeispiel 169

Tabellen

(1)	Umsatzzahlen des Graphischen Gewerbes	170
(2)	Außenhandelsumsätze	171
(3)	Umsatz- und Beschäftigtenzahlen	172
(4)	Papierverbrauch und Bruttosozialprodukt pro Kopf	175
(5)	Anteile der Drucktechniken am Gesamtumsatz	175
(6)	Lehrberufe	176
(7)	Mitgliedszahlen der Gewerkschaften	176
(8)	Beschäftigtenstruktur	177
(9)	Betriebsgrößenklassen	179
(10)	Preisindices	180
(11)	Investitionszahlen	181
(12)	Löhne im Graphischen Gewerbe	181
(13)	Effektivlöhne	185
(14)	Rangordnung der Löhne	208

Literaturverzeichnis 211

Lebenslauf 227

Abkürzungen

Bundesrepublik Deutschland	BRD
Bundesvereinigung der Deutschen Graphischen Verbände	BGV
Collective Arbeidsovereenkomst	CAO
Commission Paritaire Nationale de l'Industrie de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux	CPN
Commission Supérieure des Conventions Collectives	CSCC
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens	CFTC
Confédération Générale du Travail	CGT
Confédération Générale du Travail — Force Ouvrière	FO
Deutscher Gewerkschaftsbund	DGB
Deutscher Senefelder-Bund	DSB
druck und papier	drupa
Encyclopedia Americana	Enc Am
Europäische Wirtschaftsgemeinschaft	EWG
Graphische Woche	GraW
Handwörterbuch der Sozialwissenschaften	HdSW
Industriegewerkschaft Druck und Papier	IG DuP
Internationale Graphische Föderation	IGF
Internationaler Bund freier Gewerkschaften	IBFG
Kleine Freihandelszone	EFTA
Salaire Minimum Interprofessional Garanti	SMIG
Tarifvertragsgesetz	TVG

ERSTES KAPITEL

Das Graphische Gewerbe und seine Tariforganisation in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG)

Bis vor einigen Jahren verlief die Entwicklung des Graphischen Gewerbes in einer gleichmäßigen Expansion. Nunmehr hat sich aber diese Situation gewandelt: Unternehmen wenden sich über ihren alten Absatzmarkt hinaus neuen Märkten zu. Die klassischen Grenzen des Absatzmarktes des Graphischen Gewerbes werden überschritten, die Sprachgrenzen scheinen – besonders den leistungsfähigen Großunternehmen – kein Absatzhindernis mehr zu sein. Plötzlich finden auch Märkte in anderen Ländern das Interesse des Graphischen Gewerbes der BRD. Die Großbetriebe haben nicht nur der binnenländischen Konkurrenz standzuhalten, sie haben sich auch mit der Auslandskonkurrenz zu messen.

Die technische Entwicklung hat Betriebe und Unternehmen im Graphischen Gewerbe ermöglicht, die mit ihrer Produktionsbreite die verschiedensten Wünsche erfüllen können, und ihre Leistungsfähigkeit macht sie auch für die Auslandsmärkte konkurrenzfähig.

Das Preisgefüge hat sich – im Verhältnis zu anderen Branchen – als relativ stabil erwiesen; die neue Marktsituation betont jetzt stärker den Qualitätswettbewerb. Solche Bemühungen spiegeln sich im Bestreben wieder, vom bloßen ‚Preisdenken' loszukommen. Die graphischen Betriebe versuchen mit eigenen Problemlösungen an den Markt zu treten[1]).

Die wirtschaftliche Integration ist kaum aus den Anfangsstadien heraus, und schon haben sich so den einzelnen Nationalwirtschaften neue Märkte erschlossen. Dies gilt auch für das Graphische Gewerbe, obwohl die Sprachgrenzen hier besonders hinderlich waren.

Die Öffnung dieser neuen Märkte macht es notwendig, die Bedingungen, unter denen die einzelnen nationalen Graphischen Gewerbe arbeiten müssen, zu erforschen. Besonders die Löhne, die im Graphischen Gewerbe den Hauptkostenfaktor darstellen, verdienen deshalb eingehender untersucht und analysiert zu werden.

---

[1]) Vgl. G r o s s , H.: Wandlungen der Märkte in den nächsten Jahren – Folgerungen für das Graphische Gewerbe. Vortrag auf der Jahreshauptversammlung 1964 des Verbandes der Graphischen Betriebe Baden-Württemberg e.V. in Heidelberg.

A. Das Graphische Gewerbe als Teil der Gesamtwirtschaften

Die Bedeutung und die Stellung des Graphischen Gewerbes werden bestimmt durch seine Verflechtung und Verbindung mit allen Bereichen des Staates, der Öffentlichkeit, der Wirtschaft und der privaten Sphäre. Es nimmt deshalb eine Sonderstellung in der Gesamtwirtschaft ein[2]).

1. Die Wirtschaftsbranche ‚Graphisches Gewerbe'

Unter dem Ausdruck ‚Graphisches Gewerbe' wird eine Vielzahl verschiedenartigster Betriebe verstanden, die sich alle der Vervielfältigung von Wort und Bild widmen. Die Verschiedenartigkeit dieser Betriebe zeigt sich am deutlichsten, wenn die unterschiedlichen Techniken und Materialien, die für die Produktion benützt werden, untersucht werden[3]).

Unter der Wirtschaftsbranche Graphisches Gewerbe versteht man: Buchdruckereien, Flachdruckereien (Offset-, Stich- und Steindruckereien), Tiefdruckereien, Siebdruckereien, Anilindruckereien und Metalldruckereien; lithographische und karthographische Anstalten, Reproduktionsanstalten, Lichtdruckereien, chemigraphische und galvanoplastische Anstalten, Stereo-Betriebe, Matern-Herstellungsbetriebe, Vervielfältigungsanstalten, Stempel-Herstellungsbetriebe, Schriftgießereien, Gravieranstalten sowie Buchbindereien, Betriebe der Fertigmacherei und papierverarbeitende Betriebe.

Aus dem Handwerk Gutenbergs ist heute ein wichtiger Industriezweig der modernen Wirtschaft geworden. In der 500jährigen Entwicklungszeit wurde zwar das technische Prinzip des Druckverfahrens vielfach variiert und verbessert; trotzdem ist aber das Grundprinzip bis heute das gleiche geblieben. Neben der starken Industrialisierung des Graphischen Gewerbes, die Großbetriebe mit mehreren tausend Beschäftigten hervorbrachte[4]), blieb aber auch der handwerkliche Charakter erhalten, denn die Mehrzahl der Betriebe sind Kleinbetriebe geblieben, nicht selten Familienbetriebe, die in handwerklicher Arbeitsweise ihre Aufträge erledigen.

Die Auftragsstreuung reicht von Einzelfertigung und Kleinstaufträgen bis zu Großaufträgen mit Millionenauflagen. Normalerweise produziert das Graphische Gewerbe nur auf Bestellung. (Kunden- oder Auftragsproduktion). Es ist somit weitgehend von der Aufgabe entbunden, sich für seine Produktion den Markt selbst zu schaffen.

Wenn sich die Großverlage vielfach eine verlagseigene Buchdruckerei angegliedert haben, so stehen die Druckereien und die Verlage meistens nur in arbeits-

---

[2]) „The printing industry is important not only because it serves and is closely related to all other industries, but also because modern cultural, social, political, and educational institutions – our whole way of life – depend on the printing industry. Because the printing industry is equal in importance only by industries essential to modern civilization, namely the food, clothing, housing and transportation industries, it can be concluded that printing is also a basic industry, essential to our modern mode of living." Rosselli, R. E.: ‚Printing Trade, American' in Encyclopedia Americana (Enc Am); complete in 30 volumes" New York, Chicago, Washington D. C., 1958; volume 22; S. 603.

[3]) Vgl. Mills, G. J.: „Printing Presses' in Enc Am. . . .; vol. 22; S. 593.

[4]) Der größte graphische Betrieb ist die Staatsdruckerei der USA mit über 7000 Beschäftigten. Die Druckereibetriebe der sowjetrussischen Zeitung „Prawda" haben zusammen ebenfalls ungefähr 7000 Beschäftigte.

teiliger Geschäftsverbindung. Der Regelfall ist nicht die Kombination von Verlag und Druckerei in einem Unternehmen. In der BRD kann man von einer Trennung von Druckerei und Verlag, also von Produktion und Handel sprechen[5]).

Entsprechend der Verschiedenartigkeit der Betriebe, Produktionstechniken und Verarbeitungsweisen sind auch die Berufe der im Graphischen Gewerbe beschäftigten Personen vielfältig geschichtet. Die hohen Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, haben diese zu einer Elite der gesamten Arbeiterschaft werden lassen.

Sehr unterschiedlich wird der Begriff „Graphisches Gewerbe" von den verschiedenen nationalen Statistiken behandelt. „Die internationale Statistik faßt wegen der Überschneidungen die Druckereien, die Hilfsbetriebe des Graphischen Gewerbes und die Verlage in einer Gruppe zusammen."[6])

2. Die wirtschaftliche Bedeutung des Graphischen Gewerbes

Das Graphische Gewerbe ist nicht nur ein Träger der Zivilisation – denn ohne das gedruckte Wort ist diese nicht vorstellbar –, sondern das Funktionieren der Industriegesellschaft ist mit aufgebaut auf der Produktionsleistung des Graphischen Gewerbes. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Graphischen Gewerbes[7]) wird trotzdem vielfach unterschätzt; sie wird sofort ersichtlich, wenn man sich die Folgen vergegenwärtigt, die aus einer Produktionseinschränkung resultieren würden. Am auffälligsten tritt hier die Bedeutung des Graphischen Gewerbes als Produktionsträger des Presse- und Zeitschriftenwesens in Erscheinung[8]), denn die Herstellung der Tages-, Wochen- und Monatspublikationen nimmt einen großen Raum der Produktion ein[9]).

War bis jetzt die Bedeutung des Graphischen Gewerbes nur mit nationalen Maßstäben zu messen, so zeichnet sich – wie erwähnt – langsam eine Wandlung der Absatzgebiete ab. Abgeschirmt durch die natürlichen Grenzen des Marktes, die Sprachgrenzen, hatten die nationalen Graphischen Gewerbe bisher ein abgeschlossenes wirtschaftliches Dasein geführt. Für das Graphische Gewerbe bedeutete die nach dem zweiten Weltkrieg eingetretene verstärkte Internationalisierung der Wirtschaft eine plötzliche Veränderung der wirtschaftlichen Situation; ausländische Konkurrenz drängte auf den Inlandsmarkt, und für das eigene Graphische Gewerbe waren lukrative ausländische Aufträge zu erhalten. Sind von diesen Bewegungen auch nur Großbetriebe erfaßt worden, so ist der Blick über die Landesgrenzen und Sprachgrenzen hinaus doch Wirklichkeit geworden[10]).

Mit dieser Entwicklung wird sich die Gesamtbedeutung des Graphischen Gewerbes noch verstärken, da es nunmehr in die Verflechtungen der internationalen Wirtschaft einbezogen ist.

---

[5]) Vgl. Kunz, D.: ‚Graphisches Gewerbe'; in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaft, (HdSW); Band 4; . . . S. 626.

[6]) Vgl. ebenda; S. 626.

[7]) Tab. (1): Umsatzzahlen des Graphischen Gewerbes.

[8]) In New York gingen die Umsätze der örtlichen Handelsgeschäfte bis zu 50% zurück, als beim 100tätigen Streik die Möglichkeit der Werbung in den Tageszeitungen ausfiel.

[9]) Tab. (5): Anteile der Drucktechniken.

[10]) Tab. (2): Außenhandelsumsätze.

3. Die Leistungserstellung des Graphischen Gewerbes

Die Leistungserstellung läßt sich am einfachsten aus den Umsatzzahlen der verschiedenen Länder erkennen. Diese Zahlen geben deutlich wieder, welchen Aufschwung das Graphische Gewerbe in den Jahren von 1945 bis 1961 genommen hat[11]).

In der Strukturuntersuchung[12]) von Kunz und Schwarz über das Graphische Gewerbe Westeuropas wird als Indiz für die Bedeutung und die Entwicklung des Graphischen Gewerbes der Papierverbrauch in den einzelnen Ländern herangezogen. Er scheint in der Tat eine geeignete Vergleichsbasis für die Bedeutung der nationalen Graphischen Gewerbe zu sein, denn der größte Teil des verbrauchten Papiers wird im Graphischen Gewerbe verarbeitet[13]).

4. Das Graphische Gewerbe im europäischen Markt

Beim Warenverkehr, der über die Grenzen eines Landes geht, kann man im Graphischen Gewerbe zweierlei Formen unterscheiden: „1. Ausfuhr von Verlagserzeugnissen; darunter ist zu verstehen, daß ein Verlag Bücher, Zeitungen und Zeitschriften in ein anderes Land liefert oder daß ein Industrie- oder Handelsunternehmen Werbedrucksachen, Verpackungen oder Bedienungsanleitungen für seine Erzeugnisse und Waren über die Grenzen bringt. 2. Ausführung von Druckaufträgen; darunter ist zu verstehen, daß ein graphischer Betrieb Aufträge (Satz, Druck, Reproduktion, Buchbinderei, Papierverarbeitung) für einen Kunden aus einem anderen Land ausführt und die Auflage insgesamt oder teilweise in Gebiete außerhalb des Herstellungslandes abliefert".[14])

Der Integrationsprozeß[15]) hat besonders die erste Form sehr stark gefördert. Frankreich und Belgien besitzen hier eine günstige Ausgangsposition, da diese beiden EWG-Länder keine Sprachgrenze haben. Die zweite Möglichkeit ist bis jetzt nur in bescheidenem Maße wahrgenommen worden. Die Tatsache aber, daß die Integration und die internationale Verflechtung fortschreitet, läßt erwarten, daß auch dieser Weg begangen werden wird.

---

[11]) Tab. (3): Umsatz- und Beschäftigtenzahlen.

[12]) Vgl. Kunz, D. u. Schwarz, D.: Die Struktur des Graphischen Gewerbes in ausgewählten Ländern Westeuropas, – vergleichende Darstellung –; Institut für angewandte Wirtschaftsforschung; Tübingen 1964.

[13]) Vgl. Kunz et al.: Struktur . . . ; S. 3/4: „Als erstes ist zu prüfen, welche Beziehungen zwischen Papierverbrauch pro Kopf und Sozialprodukt pro Kopf bestehen. Die These, daß zwischen diesen beiden Größen ein Zusammenhang existiert, ist zunächst unmittelbar einleuchtend. Je höher das Sozialprodukt pro Kopf, um so höher wird auch der Papierverbrauch sein; denn Papier und die aus Papier erzeugten Produkte sind von ihrer Funktion her Güter eines Bedarfs, der mit zunehmendem Lebensstandard proportional ansteigt. Dies liegt einerseits daran, daß es sich nicht um Güter des primären Lebensbedarfs handelt und zum andern an der Abhängigkeit der Nachfrage nach den Erzeugnissen des Graphischen Gewerbes von dem Stand der Organisation in der Volkswirtschaft, von der Intensität der Werbung, von den hygienischen Anforderungen und nicht zuletzt von der freien Zeit, die dem Konsumenten zur Verfügung steht."

[14]) Burkhardt, R.: Der gemeinsame Markt in Europa und seine Auswirkung im Bereich Druck und Papier; Heft 13; Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Druck und Papier; o. O. 1964; S. 13.

[15]) Vgl. Anhang (1): Der gemeinsame Markt.

Die supranationalen Bemühungen um gemeinsame Ausgangspunkte in der Produktion erschöpften sich bisher in Erhebungen über die Lohnkosten im Rahmen der Sozialstatistik des statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften[16]).

Die nationalstaatlichen Arbeitgeberorganisationen des Graphischen Gewerbes haben innerhalb der EWG Kommissionen gegründet, die sich mit gemeinsamen Fragen befassen sollen. Ihre Arbeiten und Ergebnisse sind bis jetzt nicht veröffentlicht worden.

Die Arbeitnehmerorganisationen stehen nur im Rahmen der internationalen Gewerkschaftsorganisationen miteinander in Kontakt. Im Bereich des Graphischen Gewerbes haben sich Gewerkschaften des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften (IBFG) zur Internationalen Graphischen Föderation (IGF) zusammengeschlossen. Die bedeutendsten Gewerkschaften des Graphischen Gewerbes von Frankreich und Italien gehören dieser Organisation jedoch nicht an. Die wirtschaftliche Zusammenarbeit hat größere Fortschritte gemacht, als es der Stand der Zusammenarbeit der Tarifparteien und deren Organisationen ausdrückt. Die nationalen Verbände beschränken sich in der Hauptsache noch immer auf Kostenvergleiche, mit deren Hilfe sie versuchen, ihre Ausgangspositionen zu verbessern.

B. Die Sparten und die Berufe des Graphischen Gewerbes

Am Anfang der Entwicklung des Graphischen Gewerbes konnten die Berufe und Tätigkeiten klar getrennt werden: Das Graphische Gewerbe war nur die Buchdruckerkunst; diese umfaßte Satz, Druck und Binden. Aus diesen einfachen Vorgängen auf rein handwerklicher Basis sind im Laufe der Zeit variantenreiche technische Industrieverfahren geworden, wo sich Spezialverfahren herausgebildet und sich viele Zulieferungs-, Neben- und Hilfsgewerbe angegliedert haben.

1. Das Graphische Gewerbe und seine Nebengewerbe

Die Hauptbeschäftigungsgruppen sind: Druckstockherstellung, Druck und Buchbinderei.[17]) Diese Dreiteilung beruht darauf, daß für jeden Druckauftrag erst der Druckstock hergestellt werden muß durch Handsatz, Maschinensatz, Stereotypie und Chemigraphie. Die technischen Variationsmöglichkeiten sind hier sehr groß; in vielen Fällen handelt es sich um eine Kombination verschiedener Verfahren, so daß sich die Druckstöcke nicht mehr eindeutig einer bestimmten Technik zuteilen lassen. Die nächste Beschäftigungsgruppe umfaßt den Druckvorgang in den verschiedenen Druckverfahren mit den zuvor hergestellten Druckstöcken. Als letzte Gruppe schließen sich die Buchbindereien und die Fertigmachereien an, wo die Druckerzeugnisse zum Verkauf und Versand aufgearbeitet werden.

Die Aufgliederung des Graphischen Gewerbes kommt sehr klar in Frankreich zum Ausdruck. In der Aufstellung für den „4e Plan de Modernisation et d'Equi-

---

[16]) Vgl. Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften; Sozialstatistik; Löhne – EWG; Brüssel 1964.

[17]) Vgl. Gage, H. L.: ‚Graphic arts' in Enc Am . . . ; Vol. 13; S. 144 ff.

pement" werden die verschiedenen Techniken deutlich unterschieden[18]). Erst werden die Auftragsarten aufgeführt und dann die verschiedenen Drucktechniken: Offset-, Stein-, Hoch-, Tief- und Lichtdruck; in diese Aufstellung ist eingeschlossen die Druckstockherstellung und die buchbinderische Weiterverarbeitung. Dann erscheinen gesondert die Nebengewerbe: Schriftgießereien, lithographische und kartographische Anstalten, Reproduktionsanstalten, chemigraphische und galvanoplastische Anstalten, Stereobetriebe, Maternherstellungsbetriebe, Vervielfältigungsbetriebe, Gravieranstalten und Buchbindereien. In der Regel handelt es sich bei diesen Nebenbetrieben um Unterabteilungen und Sonderabteilungen, die in die Graphischen Betriebe integriert sind. Nur wenige Arten wie Gravieranstalten, Vervielfältigungsbetriebe sind wirkliche Nebenbetriebe, die als selbständige Unternehmen bestehen[19]).

2. Die produktionstechnische Gliederung

Die Einteilung nach produktionstechnischen Gesichtspunkten beim Druck ergibt eine Gliederung in Hochdruck, Flachdruck, Tiefdruck und Siebdruck[20]).

Das Verfahren des Hochdrucks[21]) ist die ursprünglichste Methode. Die in der Druckform erhabenen Stellen werden eingefärbt und beim Druckvorgang auf dem Papier wiedergegeben. Diese technische Art des Druckes baut direkt auf der Erfindung Gutenbergs auf, wobei sich 3 grundsätzliche Varianten herausgebildet haben[22]): Tiegeldruck, Druck mit Stop-Zylinderschnellpressen und Rotationsdruck (Bogen- und Rollenrotation). Das Verfahren des Hochdrucks findet bei mehr als der Hälfte aller Druckaufträge des Graphischen Gewerbes Anwendung. Es wurde im Laufe der Zeit durch technische Weiterentwicklung erheblich verbessert, woraus eine beträchtliche Produktivitätssteigerung besonders bei Farbdrucken resultierte. Nicht nur durch die Erhöhung der Druckgeschwindigkeit, sondern auch durch den gleichzeitigen mehrfarbigen Druck in verschiedenen Varianten hat der Hochdruck seine Bedeutung gegenüber dem Flachdruck behaupten können[23]).

Beim Flachdruck handelt es sich um ein indirektes Druckverfahren. Die nichtdruckenden und die druckenden Stellen auf dem Druckstock liegen alle in einer Ebene. Das wichtigste Flachdruckverfahren ist der Offsetdruck. Beim Druckvor-

---

[18]) Vgl. Anhang (2): Aufgliederung des Graphischen Gewerbes.

[19]) „The most closely related are its supply sources-type fondries, photoengravers, electrotypers, stereotypers, paper mills, ink manufacturers, metal suppliers, photographic supply houses, equipment engineers and builders, bookbinders, producers of cloths, adhesives and stitching wire, and many others." . . . „The printing industry uses three major printing processes. Generally speaking, these processes divide the industry into its major organisational categories: letterpress (or relief) printing; lithography (offset, planographic, photolithographic) printing and gravure (or intaglio) printing." . . . „Most printing establishments use only one of these processes, since for each process spezialized equipment and technology are required. In 1955, however, there was a growing movement toward ‚combination shops', capable of two or more printing processes." Rossell, R. E.: ‚Printing Trade' in Enc Am . . . ; vol. 22; S. 603 and 604 a.

[20]) Vgl. Mills, G.: ‚Printing Presses' in Enc Am; vol. 22; S. 593.

[21]) Vgl. Stichworte: Hochdruck, Tiefdruck, Flachdruck, Siebdruck, in ‚der große Brockhaus'; 16. Auflage, in 12 Bänden, Wiesbaden 1957.

[22]) Vgl. hierzu Mills, G.: ‚Printing Presses' in Enc Am . . . ; vgl. 22; S. 593 ff.

[23]) Tab. (5): Anteile der Drucktechniken.

gang wird die Farbe von den für den Druck bestimmten Stellen zunächst auf ein Gummituch (indirektes Druckverfahren) und von diesem dann endgültig auf das Papier übertragen (Bogen- und Rollenoffsetmaschinen). Die Hintereinanderreihung von mehreren Druckaggregaten für verschiedene Farben ermöglicht es, daß Mehrfarbendrucke in einem Maschinendurchgang fertig ausgedruckt werden können.

Beim Tiefdruck drucken die auf dem Druckstock tiefliegenden Stellen. Die ganze Form wird eingefärbt. Mit Hilfe einer Rakel werden die hochliegenden Stellen des Druckstockes von der Farbe gesäubert. Nur die tiefliegenden Stellen des Druckstocks bleiben eingefärbt und übertragen ihre Farbe auf das Papier. Bei der Technik des Tiefdrucks wird besonders das Rotationsverfahren verwandt; auch hier gibt es Ein- und Mehrfarbenmaschinen, die Tiefdruckbogenmaschinen spielen gegenüber den Rollen-Rotationsmaschinen eine untergeordnete Rolle. Beim Tiefdruck tritt eine wesentliche Erschwerung dadurch auf, daß bei der Einfärbung des Druckstockes durch Lösungsmittel (Benzol) Dämpfe entstehen (Gesundheitsgefährdung), so daß die ganzen Druckwerke abgekapselt werden müssen.

Der Siebdruck wird zumeist für das Bedrucken großflächiger Plakate und Papierbahnen sowie von Stoffen und Textilfasern verwandt; das gleiche Verfahren wird auch zum Bedrucken von Hartmaterial benützt (Metall, Glas, Blech, Pappe, Holz). Volle Fläche, grober Raster und starker Farbauftrag bestimmen die Wirkung des Siebdruckes. In der Schablone sind die zu bedruckenden Stellen ausgespart; die auf feinmaschigem Gewebe angebrachte Schablone wird mit Hilfe einer Gummiwalze ganz mit Farbe eingedeckt. Durch das Gewebe kommt die Farbe auf die zu bedruckende Gegenform.

Das bedeutendste Verfahren ist der Hochdruck, umsatzmäßig folgt an zweiter Stelle der Flachdruck. Der Tiefdruck findet nur bei Großauflagen, z. B. Illustriertendruck und bei Reklamedrucksachen Anwendung. Der Siebdruck spielt im Graphischen Gewerbe eine untergeordnete Rolle, da er in der Hauptsache für die Textilindustrie von Bedeutung ist. Beim Hochdruck ergeben sich jedoch in der Weiterentwicklung der Druckverfahren gewisse Schwierigkeiten, die von der Druckgeschwindigkeit ausgehen.[24])

---

[24]) „In 1955 research in the graphic arts was being directed chiefly against two limitations. In composition the necessity of casting the type in metal puts certain restrictions on speed and also on the facility with which the elements of a page can be assembled or rearranged. Several methods of phototypesetting had reached the stage of commercial try-out, but in 1955 none had found wide acceptance by the trade.

In presswork, the steady trend toward higher speeds found its chief limitation in the drying time of ink. This was particularly true of color work in which four or even more colors must be printed, one on top of the other in quick succession. Here the effort was to find some means of applying pigment to paper and causing it to adhere without the use of viscous inks. This work was still in the laboratory stage in 1955." D e n m a n , F.: ‚Printing' in Enc Am . . . ; vol. 22; S. 593.

Bei den verschiedenen Druckverfahren variiert der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten entsprechend der Auflagenhöhe. Bei Großaufträgen sinkt der Anteil der Lohnkosten bis auf 14% der Gesamtkosten ab, während die Lohnkosten bei Kleinauflagen bis zu 70% der Gesamtkosten ausmachen. Im Durchschnitt kann mit ungefähr 40% Lohnkosten an den Gesamtkosten im Graphischen Gewerbe gerechnet werden. Der hohe Prozentsatz der Lohnkosten rührt daher, daß vor allem in der Satzherstellung und in der Aufbereitung der Druckstöcke der größte Teil der Arbeit manuell bewerkstelligt werden muß.

3. Die Berufe des Graphischen Gewerbes

Das Graphische Gewerbe kannte ursprünglich nur drei verschiedene Berufe, deren Tätigkeiten streng abgegrenzt waren: Schriftsetzer, Buchdrucker und Buchbinder.[25]) Mit der zunehmenden Technisierung und Spezialisierung haben sich diese Berufe zu Berufsgruppen erweitert: die Druckstockherstellung, der Druck und die Weiterverarbeitung.

Aus dem Beruf des Schriftsetzers hat sich eine große Gruppe von Beschäftigten gebildet, die sich mit der Druckstockherstellung befaßt: Handsetzer, Maschinensetzer, Galvanoplastiker, Stereotypeure, Korrektoren, Lithographen, Tiefdruckätzer, Reprofotographen für Tiefdruck, graphische Zeichner, Offsetkopierer, Klischee-Kopierer, Strichätzer, Autoätzer, Farbätzer, Nachschneider, Fräser und Monteure, Tiefdruck-Retuscheure, Fotographen für Chemigraphie und Stempelmacher. Diese Berufe stehen vielfach nur noch in losem Zusammenhang mit der Tätigkeit des Setzers. So arbeitet die Chemigraphie, der Name deutet darauf hin, mit photochemischen Arbeitsmethoden bei der Herstellung des Druckstocks. Die immer weitergehende Verwendung von Halbtonklischees haben zu einer starken Spezialisierung der Tätigkeiten in der Sparte Chemigraphie geführt. Berufe, die noch direkt mit der Tätigkeit des Schriftsetzers zusammenhängen, sind eigentlich nur noch Handsetzer, Maschinensetzer, Korrektoren und Stereotypeure, während alle anderen Berufe der Sparte Chemigraphie zuzurechnen sind.

Eine ähnliche Entwicklung hat der Beruf des Buchdruckers genommen. Die Trennung in Hoch-, Flach-, Tief- und Siebdruck führte auch beruflich zu dieser grundsätzlichen Spezialisierung; der Einfarben- und Mehrfarbendruck und der Druck von Planobogen und von Rollenpapier zog noch eine weitere Spezialisierung nach sich. In Deutschland werden unterschieden[26]): Buchdrucker (nicht Rotation), Rotationsdrucker, Steindrucker, Offsetvervielfältiger, Offsetdrucker (Ein-Farben), Offsetdrucker (Mehr-Farben), Tiefdrucker, An- und Umdrucker, Siebdrucker und Steindrucker.

Im Gegensatz zu diesen Berufsgruppen hat für den Beruf des Buchbinders weder die technische Entwicklung noch der Produktionszuwachs eine Veränderung, eine Aufteilung oder eine Spezialisierung bewirkt.

Die lohnstatistische Auswertung der Bundesvereinigung der graphischen Verbände (BGV) zählt 31 verschiedene Berufe auf, das Graphische Gewerbe in Amerika kennt 57 verschiedene Berufe. Es zeigt sich, daß die Entwicklung, die Spezialisierung und die Arbeitsteilung noch nicht abgeschlossen sind.[27])

---

[25]) Hierzu ist noch zu bemerken, daß der Kupferdruck um die gleiche Zeit wie der Buchdruck entstand. Jedoch wurde diese Art des Graphischen Gewerbes in eine Außenseiterposition gedrängt. Bis Mitte des 19. Jahrhunderts wurde der Kupferdruck und die Ausübenden dieses Gewerbes zu den freien Künstlern gezählt. Erst mit der Erfindung des Steindrucks durch Alois Senefelder 1797 (Lithographie- und Steindruck) kam eine gewisse Umwandlung, da später der Kupferdruck dieser Sparte zugezählt wurde.
Vgl. Müller, H.: Die Organisationen der Lithographen, Steindrucker und verwandten Berufe; Berlin 1917.

[26]) Vgl. Sozialpolitisches Referat der BGV: Lohnstatistische Auswertungen.

[27]) Als Lehrberufe in der BRD sind anerkannt: Buchbinder, Buchdrucker, Flachdrucker, Farbenlithograph, Galvanoplastiker, Graphische Zeichner, Industriekaufmann, Klischeeätzer, Kupferdrucker, Kartograph, Lichtdrucker, Nachschneider, Offsetvervielfältiger, Positivretuscheur, Siebdrucker, Reproduktionsphotograph, Schriftsetzer, Schriftlithograph, Stereograph, Ste-

Die Tätigkeit in den Berufen des Graphischen Gewerbes stellt besonders hohe Anforderungen. Neben der rein handwerklichen oder manuellen Geschicklichkeit, die nur eine grundlegende Voraussetzung für die Tätigkeit ist, kommen als weitere Kriterien der Berufstauglichkeit hinzu: gute Auffassungsgabe, künstlerisches Empfinden, Farbsehen, orthographische und grammatikalische Beherrschung der Muttersprache, gute Gesundheit und peinliche Genauigkeit bei der Ausführung aller Arbeiten.[28]) Zu diesen erschwerenden Anforderungen gesellen sich noch oft ungünstige Arbeitsbedingungen im Graphischen Gewerbe wie Zeitnot, Nacht- und Sonntagsarbeit usw. Da viele Arbeiten und Aufträge im Graphischen Gewerbe ihre Bedeutung in ihrer Aktualität haben, besonders im Presse- und Zeitschriftenwesen, müssen diese Arbeiten oft unter einem erheblichen Zeitdruck ausgeführt werden. Schnelligkeit und Genauigkeit sowie hohe Qualität der Erzeugnisse stellen an Können und Leistung der Beschäftigten höchste Anforderungen. Daher wird auf eine gründliche Berufsausbildung besonderer Wert gelegt.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber widmen sich mit großer Sorgfalt der Berufsausbildung im Graphischen Gewerbe. In den einzelnen Ländern der EWG befassen sich große Teile der Manteltarifverträge mit Bestimmungen für die Berufsausbildung. Daneben bestehen auch Absprachen der Tarifpartner über paritätisch besetzte technische Kommissionen, die sich den Problemen der Berufsausbildung widmen.[29]) In der BRD wird die Berufsausbildung durch den sog. „Anhang Lehrlingsbestimmungen"[30]) im Manteltarifvertrag geregelt.

Sehr umstrittener Bestandteil der Lehrlingsbestimmungen[31]) in allen Ländern ist die Bestimmung über die Beschränkung der Zahl der einzustellenden Lehrlinge. Die Höchstzahl der Lehrlinge, die in einem Betrieb ausgebildet werden

---

reotypeur, Stempelmacher, Tiefdruckretuscheur, Tiefdruckätzer, Tiefdrucker. Also 24 verschiedene Lehrberufe. Vgl. hierzu: Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung; Bonn; Berufsbilder, Berufsbildungspläne; Prüfungsanforderungen für die Berufe des Graphischen Gewerbes; vgl. Tab. (6): Lehrberufe.

---

[28]) Vgl.: Organisation Internationale du Travail; Réunion Technique Tripartite pour les Industries Graphiques"; Genève 1962; Étude générale du Développement des Industries Graphiques et Problèmes qui résultent du Développement; Bureau International du Travail; 1962; S. 32 ff.

[29]) Vgl. Anhang (3): Die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung.

[30]) Vgl. Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD und Durchführungsbestimmungen (Kommentar), gültig ab 1. 1. 1959, herausgegeben von der Bundesvereinigung der Deutschen Graphischen Verbände und der Industriegewerkschaft Druck und Papier als vertragsschließende Organisationen.

[31]) Vgl. M ü l l e r , H.: Die Organisationen der . . . ; S. 477. Hier erscheinen die Forderungen nach Lehrlingsskalen bereits in einem Konferenzprotokoll vom 9. 4. 1848 der Versammlung der „Vereinigten Steindrucker": . . . „ § 6 Lehrlinge können ausgebildet werden nach Verhältnis der Größe der Offizine, also bei 2 und 3 beschäftigten Druckern ein Lehrling, bei 4 bis 6 beschäftigten Druckern zwei Lehrlinge, bei 7 und mehr beschäftigten Druckern drei Lehrlinge". Der Sinn dieser Skalen war damals klar; er beabsichtigte die Sicherung der Arbeitsplätze für die Facharbeiter, die ihren Lohn und ihren Arbeitsplatz durch die vermehrte Ausbildung von Lehrlingen gefährdet sahen.
Vgl. auch K r a h l , W.: Der Verband der deutschen Buchdrucker; 50 Jahre deutsche gewerkschaftliche Arbeit mit ihrer Vorgeschichte, herausgegeben vom Vorstand des Verbands der deutschen Buchdrucker; Berlin 1916; „Den Buchdruckern gelang es 1808 in Berlin nach einer siegreichen Tarifaktion eine Lehrlingsskala – unseres Wissens die erste in Deutschland – tariflich niederzulegen". I m l e , F.: Die Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Deutschland; Jena 1907; S. 7.

dürfen, wird von der Zahl der beschäftigten Gehilfen abhängig gemacht. Diese Bestimmungen können als Zugangsbeschränkung zu den Berufen des Graphischen Gewerbes angesehen werden. Sie schaffen aber auch eine gewisse Voraussetzung, daß eine intensive berufliche – praktische und theoretische – Ausbildung gewährleistet wird. Die Anforderungen, die an den Nachwuchs gestellt werden, bewirken von vornherein eine Auswahl der jungen Leute. Bestimmungen wie Probezeit, verlängerte Lehrzeit usw. sorgen außerdem für eine qualitative Auslese, damit ein leistungsfähiger Facharbeiternachwuchs herangezogen werden kann.[32])

C. Die Tariforganisationen im Graphischen Gewerbe

1. Die geschichtliche Entwicklung der Tariforganisationen

Bei einem Rückblick zeigt es sich, daß in Deutschland wie in keinem andern Land die Organisationen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeber-Seite im Graphischen Gewerbe auf dem Gebiete der tariflichen Lohnfestsetzung einen großen Vorsprung gegenüber anderen Berufsgruppen hatten. Man kann geradezu von einer beispielhaften Entwicklung sprechen.

Noch vor 1848 muß in Deutschland der Beginn der Bestrebungen zur Erreichung von tariflichen Lohnfestsetzungen datiert werden. Als Anfang kann das Jahr 1838 gelten, als in Leipzig von Gehilfen ein Komitee gewählt wurde, dessen Ziel es war, von den Prinzipalen durch eine höhere Entlohnung eine soziale Besserstellung zu erreichen[33]).

Die ersten Ansätze zu einem Tarifvertrag gab es 1848, unabhängig voneinander in mehreren Städten Deutschlands. Im April 1848 forderten die Gehilfen Berlins von den Prinzipalen einen Tarifvertrag, zu dem sie ihre Forderungen an das Prinzipalskomitee stellten[34]). Als dieser Versuch fehlschlug, legten 600 Gehilfen und die Lehrlinge die Arbeit nieder. Auf Vermittlung des Berliner Magistrats kam es zur Wiederaufnahme der Arbeit und „zum prinzipalseitigen Erlaß eines wesentlich reduzierten Tarifs“[35]).

---

[32]) Vgl. Anhang (4): Lehrlingsskalen.

[33]) Vgl. K r a h l , W.: Der Verband der deutschen Buchdrucker . . . ; S. 183 ff.

[34]) Vgl. hierzu: I m l e , F.: Gewerbliche Friedensdokumente; Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland; Jena 1905; S. 7–10.
Für das Buchdruckgewerbe sprach besonders die liberale Haltung von Prinzipalen und Gesellen, die starke Ausbildung der Unterstützungskassen und die gemeinsame Tätigkeit von Prinzipal und Gehilfe im Offizin. Das Klima für soziale Forderungen war gerade hier besonders gut, und die Arbeiter standen durch ihre Ausbildung und ihre Tätigkeit weit herausgehoben aus der Masse der Arbeitskräfte.
Die Tarifaktion der Buchdrucker begann mit der Zustellung folgender Forderungen der Berliner Gehilfen an das dortige Prinzipalskomitee im Monat April: Zehnstündige Arbeitszeit; Minimallohn von 5 Talern; Verbot der regelmäßigen Sonn-, Feiertag- und Nachtarbeit; 50% Aufschlag auf Überstunden oder 4½ Silbergroschen pro Stunde für Warten auf Beschäftigung; Wöchentliche Auszahlung des Lohnes am Freitag innerhalb der Arbeitszeit; Bildung eines Tarifschiedsgerichts; Wiedergewährung des Aushängeexemplars „als Beihilfe zur Bildung und Belehrung der Druckereimitglieder“ (Aushängeexemplar d. h. Überlassung eines Exemplares der in der Druckerei fertiggestellten Drucksachen an den Gehilfen).

[35]) I m l e , F.: Friedensdokumente . . . ; S. 9.

Nach dem Scheitern der ersten Bemühungen erfolgte noch vor 1870 die Gründung von zwei Verbänden, des Gehilfenverbandes und der Organisation der Prinzipale[36]). Damit war das Startzeichen für eine Tarifgemeinschaft auf nationaler Ebene gegeben[37]). Die Vereinbarungen, die zum ersten Tarifvertrag in Deutschland führten, sind die Vereinbarungen vom 1. Mai 1873[38]).

Dieser Vertrag hat ein besonderes Merkmal: Er geht über die bloße Fortsetzung der Arbeitsbedingungen hinaus. Durch die Schaffung von Schieds- und Einigungsämtern war ein andauerndes Zusammenwirken der Tarifparteien vorgesehen: Es war eine Tarifgemeinschaft geschaffen worden[39]).

Parallel zu dieser Entwicklung war die Tarifbewegung der Berufsgruppe der Steindrucker und Lithographen verlaufen, auch wenn bis in das 20. Jahrhundert hinein diese beiden Sparten scharf getrennt waren. Erst mit der technischen Entwicklung um 1920 wurden die beiden Sektoren miteinander verschmolzen. Die Steindrucker und Lithographen, die bis 1874 nur lokal organisiert waren, schlossen sich im „Deutschen Senefelder-Bund" (DSB)[40]) zusammen. Die Organisationen waren nicht bestrebt, einen einheitlichen Tarifvertrag zu erwirken, sondern die regionalen Vereine unternahmen nur immer wieder Vorstöße zu Lohnbewegungen, die sie notfalls mit Streik unterstützten[41]). Die Mitglieder des DSB vertraten die Ansicht, ihr Lohn dürfe nicht durch einen allgemeinen Tarifvertrag festgelegt werden; sie versuchten eine Entlohnung zu finden, die ihrer persönlichen Leistung entsprach.

Wohl zu Recht werden die Arbeitnehmer des Graphischen Gewerbes als die Avant-Garde der gesamten Arbeiterschaft bezeichnet, denn sie hoben sich durch ihre Bildung und ihr Können von den anderen ab. Einen sichtbaren Niederschlag fanden ihre Fähigkeiten und Leistungen auch in ihren Berufsorganisationen und deren tariflich erreichten Vereinbarungen mit den Arbeitgeber-Verbänden. Es bestanden im Graphischen Gewerbe immer mehrere Tarifverträge nebeneinander. Bis 1933 waren die wichtigsten Tariforganisationen im Graphischen Gewerbe der Deutsche Buchdruckerverein und der Schutzverband der Steindruckereibesitzer auf der Arbeitgeberseite, der Verband der Deutschen Buchdrucker, der Gutenbergbund, der Steindrucker- und Lithographen-

---

[36]) „Drei Jahre nach Gründung des Gehilfenverbandes trat im August 1869 zu Mainz der deutsche Buchdruckerverein als nationale Prinzipalsorganisation in Tätigkeit." I m l e , F.: Gewerbliche Friedensdokumente . . . ; S. 16.

[37]) Vgl. ebenda: Die Tarifverträge . . . ; S. 7.

[38]) Inhalt des ersten allgemeinen Tarifvertrags: Einführung der Alphabetberechnung; Festsetzung von 6 Akkorddispositionen; Minimalwochenlohn von 19,50 Mark einschließlich der Lokalzuschläge; Einführung der effektiven 9½stündigen Arbeitszeit; Bestimmungen der Extrabezahlung von Überstunden; Festsetzung der Kündigungsfrist; Dieser Vertrag hatte 3 Jahre Gültigkeit und trat am 9. 5. 1873 in Kraft. Vgl. I m l e , F.: Die Tarifentwicklung in den Graphischen Gewerben; Abdruck aus: I m l e , F.: Friedensdokumente . . . ; S. 18.

[39]) Vgl. Anhang (5): Der erste Tarifvertrag im Graphischen Gewerbe.

[40]) Vgl.: M ü l l e r , H.: Die Organisationen . . . ; S. 521 ff.

[41]) „Während der Zeit (1889 d. Verf.), wo die Streiks in Nürnberg und Leipzig noch andauerten, stellten die Lithographen und Steindrucker bei Etzold und Kießling, Leitelshain, Forderungen. Sie verlangten: 1. Festsetzung der Arbeitszeit auf 9½ Stunden pro Tag, und zwar vormittags von 7 bis 12 Uhr mit Unterbrechung von ½ Stunde Frühstück und nachmittags von ½2 Uhr bis 7 Uhr inklusiv ½ Stunde Vesper. Die gegenwärtige kürzere Arbeitszeit der Lithographen wird beibehalten; 2. Bezahlung der gesetzlichen Feiertage; 3. Ein Zuschlag von 25% für Überstunden und 40% für Sonntagsarbeit; 4. Ausbezahlung des Lohnes Sonnabends 6 Uhr." M ü l l e r , H.: Die Organisationen . . . ; S. 612.

verband, der Verband der Buchbinder und Papierarbeiter und der Hilfsarbeiterverband auf der Arbeitnehmerseite. Interessant ist, daß die Bestrebungen, Organisationen nach dem Industrieverbandsprinzip im Graphischen Gewerbe zu schaffen[42]), die bis zum Jahre 1892 zurück verfolgt werden können, erfolglos waren. Besonders in den Jahren nach dem ersten Weltkrieg waren diese Bemühungen verstärkt worden. Sie endeten mit der Aufhebung der Tarifautonomie 1933. Die freien Tarifgemeinschaften wurden in die Zwangsgemeinschaft „Deutsche Arbeitsfront" überführt. Nach dem Führerprinzip aufgebaut und in Fachschaften gegliedert (Buchdruck usw.), war der „Deutsche Arbeitsverband des Graphischen Gewerbes" für das Tarifvertragswesen zuständig. Im nationalsozialistischen Deutschland gab es keine Tarifverträge mehr. Durch den „Treuhänder der Arbeit" wurden nunmehr die Tarifverordnungen und alle Regelungen sämtlicher tariflicher Belange auf dem Verordnungswege erlassen[43]).

In Frankreich wurden die Gewerkschaften erst 1884 legal. Vorher wurden sie auf das heftigste bekämpft[44]). Auch in Frankreich bauten sich die Gewerkschaften auf dem Beispiel des Graphischen Gewerbes auf. 1881 wurde die „Fédération typographique" gegründet[45]). Über lange Zeit bestanden in Frankreich nur zwei Verbände: Confédération Générale du Travail (CGT), gegründet 1895, und die Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), gegründet 1919. Sie entstanden aus bescheidenen Anfängen, z. B. aus dem Syndicat des employés du commerce et de l'industrie, das 1887 gegründet worden war[46]). Die weitere Entwicklung der französischen Gewerkschaften war von einer großen Zersplitterung von einer sehr ausgeprägten Verfeindung und einem starken Konkurrenzkampf bestimmt. Die Bindung der französischen Gewerkschaften in religiöser und politischer Hinsicht hatte sie gehindert, eine gleich starke Bedeutung wie die deutschen Gewerkschaften zu erlangen. Ihr Konkurrenzkampf hat sich bis in die heutige Zeit erhalten[47]). Die drei großen französischen Gewerkschaftsverbände sind nach dem Industrieprinzip aufgebaut[48]). Der Verband vereint auf nationaler Ebene alle Einzelgewerkschaften einer Branche, und von den lokalen oder regionalen Gewerkschaftsvereinigungen werden alle Einzelgewerkschaften aller Branchen des betreffenden Gebietes erfaßt. Wie die Dachorganisation (Confédération) die einzelnen ‚Industriegewerkschaften' nicht bevormundet oder leitet, so läßt auch die Industriegewerkschaft (Fédération)

---

[42]) Vgl. Blach, J.: Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe, 1914 bis 1925; Halberstadt 1926; S. 420–423.

[43]) Vgl.: Zehn Jahre Industriegewerkschaft Druck und Papier, herausgegeben vom Zentralvorstand der Industriegewerkschaft Druck und Papier im Jahre 1959; mit Stand vom 1. Juli 1959; Stuttgart o. J.; S. 15/16.

[44]) Vgl.: Monographien des IBGF Nr. 1; Vidalenc, G.: Die französische Gewerkschaftsbewegung; herausgegeben vom Bund-Verlag, Köln; im Auftrage des IBGF; Brüssel 1953.

[45]) „Les grandes fédérations se constituent, sur l'exemple des typographes qui tirent la leçon d'une grève brisée à Paris par les ouvriers de province (1873) en créant la Fédération typographique (1881)". Reynaud, J.-D.: Les Syndicats en France; Paris 1963; S. 60 und L'imprimerie française'; Organe officiel de la Fédération Française des Travailleurs du Livre; 73 année; Nouvelle Série; Nr. 702; mai 1966; S. 3.

[46]) Vgl. Reynaud, J.-D.: Les Syndicats . . . ; S. 60 f u. 76 f.

[47]) Vgl. Naef, E.: Zur Geschichte des französischen Syndikalismus; Geistige Kräfte der freien französischen Gewerkschaftsbewegung in der ersten Hälfte des 20. Jahrh.; Zürich 1953.

[48]) Vgl. Reynaud, J.-D.: Les Syndicats . . . ; S. 116 ff.

ihren Einzelgewerkschaften (syndicats) auf lokaler Ebene einen großen Spielraum. Der Aufbau[49]) der Gewerkschaften in den anderen Ländern der EWG ist der Struktur nach sehr ähnlich[50]) [51]).

2. Die bestehenden Tariforganisationen[52])

In der BRD bestehen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite jeweils nur eine ins Gewicht fallende Tariforganisation. Die weiteren tariffähigen Organisationen sind wegen ihrer geringen Mitgliederzahlen von untergeordneter Bedeutung. Sie können sich zwar eigene Programme und Zielsetzungen geben; jedoch ist der Erfolg dieser Bestrebungen zum Scheitern verurteilt, da sich die beiden großen Organisationen von den kleineren nicht beeinflussen lassen. Richtungsweisend für alle Tarifabschlüsse im Graphischen Gewerbe ist der Tarifvertrag, der zwischen der Industriegewerkschaft Druck und Papier (IG DuP) als Arbeitnehmerorganisation und der BGV als Arbeitgeberorganisation abgeschlossen wird.

Die IG DuP hat ihren Sitz in Stuttgart und ist eine dem Deutschen Gewerkschaftsbund angeschlossene Gewerkschaft. Ihr Organisationsgebiet ist die BRD und Berlin[53]). Sie ist ein nichtrechtsfähiger Verein, der die wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Interessen seiner Mitglieder unter Wahrung konfessioneller und parteipolitischer Unabhängigkeit fördern will. Um diesen Zweck zu erreichen, dienen ihr u. a. „Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluß von Tarifverträgen. Der berufliche Geltungsbereich der IG DuP umfaßt alle Wirtschaftszweige des Graphischen Gewerbes. Die Beschäftigten werden nach Berufsgruppen gegliedert (horizontale Gliederung): 1. Buchdruck, Tiefdruck und Schriftgießereien; 2. Flachdruck, Chemigraphie und übrige Bildherstellung; 3. Buchbinderei, Papier- und Pappenverarbeitung; 4. Papiererzeugung; 5. Graphische Hilfskräfte; 6. Angestellte; 7. Journalisten. Die vertikale Gliederung ist: Ortsverein, Bezirk, Gau und als Spitze die drei Hauptorgane: Hauptvorstand, Hauptausschuß und Gewerkschaftstag. Der vom Gewerkschaftstag gewählte Hauptvorstand vertritt die Gewerkschaft nach innen und außen. Der Hauptausschuß hat die Funktion eines Überwachungs- und Kontrollgremiums. Die Tarifverträge werden nur auf Bundesebene abgeschlossen".[54])

Nach der Gründung der Einheitsgewerkschaft zeigten sich schon bald Spannungen zwischen den einzelnen Berufsgruppen. In diesem Zusammenhang brach 1952 die Berufsgruppe ‚Flachdruck, Chemigraphie und verwandte Berufe' des Gaues Nordrhein-Westfalen aus der einheitlichen Tarifpolitik der IG DuP aus und organisierte sich als selbständige Gewerkschaft, im Deutschen Senefelder Bund. Er entspricht in seinem Aufbau der IG DuP. Das wichtigste

---

[49]) Ähnlich ist die Situation auch in Holland, Italien, Belgien. Ebenfalls politisch und religiös orientierte Gewerkschaften, die sich zum Teil auf das heftigste bekämpfen (Italien), haben die gewerkschaftliche Front nicht stärken oder festigen können.

[50]) Vgl. Reynaud, J.-D.: Les Syndicats . . . ; S. 120 f.

[51]) Vgl. Anhang (6); Die Struktur der Gewerkschaftsverbände.

[52]) Tab. (7): Mitgliedszahlen der Gewerkschaften.

[53]) Vgl.: Satzung der Industriegewerkschaft Druck und Papier; beschlossen auf dem ordentlichen 6. Gewerkschaftstag vom 30. 9. bis 6. 10. 1962 in Stuttgart;

[54]) Bommarius, G.: Rechtsprobleme der Arbeitsverhältnisse im Graphischen Gewerbe; Diss. Frankfurt/M. 1956; S. 21 ff.

Unterscheidungsmerkmal war der fachliche Organisationsbereich, der „alle Facharbeiter und technischen Angestellten mit ordnungsgemäß abgeschlossener Lehre des Flachdrucks, der Lithographie, der Chemigraphie, der Tiefdruckbildherstellung sowie der für die Graphische Industrie notwendigen Bild- und Druckplattenherstellung" umfaßt[55]). Damit war er als eine reine Facharbeitergewerkschaft ausgewiesen. In der August-Nummer von 1965 des Organs des DSB „Der Senefelder" beginnt der Leitartikel mit dem Satz: „Am 30. September dieses Jahres tragen wir im Graphischen Gewerbe unseres Landes die Idee der Berufsgewerkschaft zu Grabe". Die Arbeitgeberseite spricht von einer richtigen Politik, wenn sie dem DSB bis heute nur dieselben Zugeständnisse eingeräumt habe wie der IG DuP. Diese Politik habe dem DSB die Grundlage als selbständige Gewerkschaft entzogen. Der DSB rief bei der Auflösung seine Mitglieder auf, der IG DuP beizutreten[56]). Die Gründung der BGV, des Arbeitgeberverbandes, vollzog sich über die Landesverbände[57]). Sein Zweck ist die Förderung, Wahrung und die Vertretung der wirtschaftlichen und beruflichen Belange sowie aller das Graphische Gewerbe betreffenden Interessen. Die fachliche Gliederung ergab acht Arbeitskreise: Buchdruck, Flachdruck, Tiefdruck, Chemigraphie, Stereotypie und Galvanoplastik, industrielle Buchbindereien, Stempelherstellung und Vervielfältigung. Die sozialpolitischen Aufgaben sind dem sozialpolitischen Referat übertragen. Der sozialpolitische Ausschuß, als beschlußfassendes Gremium insbesondere die Tarifkommission, führt die Tarifverhandlungen.

In den anderen Ländern der EWG gibt es keine so klare Front im Bereich der Tarifparteien wie in der BRD. Zwar werden in beinahe allen Ländern einheitliche Tarifverträge für das ganze Land abgeschlossen, doch ist in Belgien, Frankreich und in Italien eine Trennung zwischen den Zeitungsdruckereien und den anderen Druckereien durchgeführt.

In Frankreich unterzeichnen folgende Arbeitnehmerorganisationen den Tarifvertrag[58]): La Fédération Française des Travailleurs du Livre (CGT), la Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens du Livre — Papier — Carton et Industries Connexes (CFTC), la Fédération Force Ouvrière du Livre (Confédération Générale du Travail — Force Ouvrière [FO]), la Fédération Française des Syndicats Chrétiens d'Employés, Téchniciens et d'Agents de Maîtrise, la Fédération Nationale des Employés et Cadres CGT, la Fédération Force Ouvrière du Livre, le Syndicat National des Cadres et Maîtrises du Livre de la Presse et des Industries Graphiques, le Syndicat National des Cadres Techniques du

---

[55]) Vgl. Satzung des DSB; beschlossen auf dem 4. ordentlichen Verbandstag in Oldenburg/Old.; vom 27. 4. bis 1. 5. 1961 „Der DSB veröffentlicht keine detaillierten Zahlenangaben über Mitgliederstand und Mitgliederentwicklung. Die Gründe dafür sind unseres Erachtens einleuchtend: da der DSB nur ganz bestimmte Gruppen von Facharbeitern satzungsgemäß organisiert — und dies darüber hinaus vorzugsweise in mehreren Ballungsräumen — würde eine Bekanntgabe der Mitgliederstärke für die Gegenseite im Falle sozialer Auseinandersetzungen die Einstellung auf die mutmaßliche Taktik des DSB erheblich erleichtern. Im allgemeinen darf davon ausgegangen werden, daß von den in Frage kommenden Facharbeitern je ein Drittel unorganisiert, in der IG Druck und Papier und im DSB organisiert ist." (pers. Mitteilung des DSB)

[56]) Vgl. Graphische Woche (GraW); Ausgabe A; 10. 10. 1965; Heft 28; 1965; S. 1516.

[57]) Vgl. Anhang (7): Die Struktur der BGV.

[58]) Vgl. Convention Nationale pour le Personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques; 29 mai 1956; avenants 1960–1961–1962–1963–1964–1965.

Livre, de la FTL, la Fédération Française d'Ingénieurs et Cadres CFTC., les Cadres de Force Ouvrière, le Syndicat des Cadres et la Maîtrise des Arts Graphiques CGC. Insgesamt sind also 11 verschiedene Organisationen auf der Arbeitnehmerseite an dem Tarifabschluß beteiligt. Auf Arbeitgeberseite unterzeichnet die Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques[59]).

In Italien sind die Verhältnisse ähnlich; auf der Arbeitgeberseite treten für die Zeitungsbetriebe die Associazione Italia na Stampatore Giornale, für den anderen Teil des Graphischen Gewerbes l'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotechniche e Trasformatrici auf[60]).

Als Arbeitnehmer-Organisation erscheinen in gleicher Vielfalt wie in Frankreich: Associazione Sindacale ‚Intersind', Federazione Italiana Lavoratori del Libro; Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafical Cartaria; Federazione Italiana Autonoma Poligrafici[61]).

In Holland besteht sowohl auf Arbeitnehmer- als auf Arbeitgeberseite eine Vielfalt von Organisationen. Als Arbeitgeberorganisationen: Nederlandsche Bond von Boekdrukkerijen, Rooms-Katholicke Vereiniging van Nederlandsche Drukkerspatroons, Bond von Christelijke Drukkerpatroon in Nederland, Nederlandsche Bond van Boekbinders-Patroons, Koninklijke Nederlandse Bond van Steen- en Offsetdrukkerijen en Fotolithografische Inrichtingen[62]) und Vereiniging van Nederlandse Chemigrafische Inrichtingen, und als Arbeitnehmerorganisationen: Algemene Nederlandse Grafische Bond, Nederlandse Katholijke Grafische Bond and Nederlandse Christelijke Grafische Bedrijfsbond. Diese Organisationen führen die Tarifabschlüsse im Graphischen Gewerbe durch[63]).

In Belgien sind die Tariforganisationen in einer paritätisch besetzten Kommission, der Commission Paritaire Nationale de L'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux[64]), vertreten, die die Tarifverträge ausarbeitet.

In Luxemburg schließen die Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg als Arbeitgeber-Organisation und die Fédération Luxembourgoise des Travailleurs du Livre als Arbeitnehmerorganisation die Tarifverträge für das Graphische Gewerbe ab[65]). In Luxemburg besteht eine Berufsgemeinschaft.

---

[59]) Status règlement intérieur; Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques; ces statuts et le ‚Règlement Intérieur' qui les complète ont été adoptés par l'Assemblée Générale du Féorier 1946 et modifiés par les Assemblées Générales 1947, 1951, 1954, 1962, 1964.

[60]) Statuto della Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici. Constituita con atto 1946 — Modificato con atto 1947, 1952, 1956, 1961.

[61]) Vgl. Contratto collettivo nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle aziende Grafiche ed Affini; 1962; und Contracto nazionale di Lavoro per i Dipendenti di Aziendi Editrici e Stampatrici di Giornali quodidiani e Agenzie di Stampa; 1962.

[62]) Statuten en Huishoudelijk Reglement van de Koninklijke Nederlandse Bond van Steen- en Offsetdrukkerijen en Fotolithografiche Inrichtingen; Gevestigd de Amsterdam;

[63]) Vgl. Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor het grafisch Bedrijf in Nederland; 30 januari 1965;

[64]) Vgl. S t a t u s 1964; Centrale de l'Industrie du livre (Belgien).

[65]) Vgl. Berufsgemeinschaft für das Graphische Gewerbe Luxemburgs: Kollektivarbeitsvertrag; gültig ab 1. 10. 1963, Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre. (Letzeburger Bucharbechterverband) gegründet 1864; Statuten — durchberaten und genehmigt in den Generalversammlungen von 19. 11. 1960 und 27. 5 1951.

Um zu einem neuen Tarifabschluß zu gelangen, ist es in diesen Ländern immer erst notwendig, daß sich die einzelnen Gewerkschaften über ihre Forderungen, die sie stellen wollen, einigen; erst dann können sie die Verhandlungen mit den Arbeitgebern aufnehmen. Eine Einigung ist um so schwieriger zu erreichen, je mehr Organisationen an einem Tarifabschluß beteiligt sind, weil die Einzelinteressen in der Regel divergieren.

3. Ziele der Tariforganisationen

Im Rahmen der IGF[66]) haben sich Vertreter der Arbeitnehmer aus Ländern der EWG und der EFTA zu einer Spezialkommission für die Fragen des Gemeinsamen Marktes und der Freihandelszone zusammengeschlossen. Diese Kommission stellte fest, daß die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Land zu Land nicht mehr allzu groß sind. Die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen soll den einzelnen nationalen Organisationen überlassen werden. In einer Resolution beruft sich die Kommission auf die Minimalforderungen, die 1952 auf dem Kongreß in Bournemouth aufgestellt wurden und die möglichst dringlich zu verwirklichen sind[67]). Besondere Bedeutung wurde von der Kommission folgenden Postulaten gegeben: Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit; Erweiterung des vertraglichen oder gesetzlichen Ferienanspruchs auf vier Wochen; Hebung des Lohnniveaus und des Lebensstandards unter Berücksichtigung der gesteigerten Produktivität im betreffenden Lande; ausreichende Lohnzahlung bei Krankheit für eine genügend lange Zeit; Anpassung der Lehrprogramme an die veränderten oder neuen Techniken und Verfahren in der Graphischen Industrie; Ausbau der Fachschulen. Aus diesen Forderungen geht der gemeinsame Wille der Mitglieder der IGF hervor, durch die Abstimmung ihrer Ziele innerhalb der Länder der EWG und der EFTA eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen zu erlangen.

Auf dem Kongreß der IGF in Wien 1964 haben die zusammengeschlossenen Gewerkschaften[68]) ein neues Minimalprogramm für ihre gewerkschaftlichen Forderungen beschlossen, das das des Kongresses von Bournemouth (1952) ersetzen soll[69]). Die Föderation gab hierin einen Katalog für ihre Forderungen, die den angeschlossenen Verbänden zur Verwirklichung bei ihren nächsten Vertragsabschlüssen empfohlen wird. Diese Richtlinien erstrecken sich auf verschiedene Teilbereiche der kollektiven Verträge: Geltungsbereich, Mitgliedschaft, Wirkungskreis, Arbeitszeit, Arbeitslohn, Urlaubszeit, kurze Unterbrechungen der Arbeit, Krankheit und Unfall, Kündigung, Rechtsprechung (Schiedsgerichtsbarkeit), gemeinsame Unterstützungskassen und Gesundheitsschutz.

---

[66]) Vgl. IGF; 7. Tätigkeitsbericht vom 1. 1. 1961 bis 31. 12. 63 o. O. u. o. J.; S. 57 ff; und IGF; Bern; Protokoll des 6. Kongresses und der Fachgruppenkonferenzen vom 12. bis 17. 10. 1964 in Wien.

[67]) Vgl. Anhang (8): Minimalprogramm der IGF für die gewerkschaftlichen Forderungen.

[68]) Im Bereich der EWG sind der IGF angeschlossen: Belgien: Centrale de l'industrie du livre et du papier en Belgique; BRD: Industriegewerkschaft Druck und Papier; Frankreich: Fédération du Livre – FO; Holland: Algemene Nederlandse Grafische Bond; Italien: Federazione Italiana Lavoratori del Libro – Feder-libro, Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafiche e Cartaria; Luxemburg: Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre. Vgl. 7. Tätigkeitsbericht der IGF . . . ; S. 160 ff.

[69]) Vgl. Anhang (8): Minimalprogramm . . .

Die Gewerkschaften haben sich damit in keiner Weise auf eine bestimmte vorgegebene Marschroute festgelegt; das Programm berührt nur Punkte der Manteltarifverträge und läßt die Lohntarifverträge vollständig unberücksichtigt. Direkte Empfehlungen für Lohnforderungen im Sinne von direkten Lohnerhöhungen gibt es nicht. Gleichzeitig jedoch hat die IGF ihr Bemühen bekundet, mit den Arbeitgeber-Organisationen Fühlung aufzunehmen, um durch die Einrichtung von paritätischen Ausschüssen mit der Harmonisierung der Arbeitsbedingungen einander näherzukommen. Von einer gesteuerten und zentral gelenkten Lohnpolitik kann nicht gesprochen werden.

Auf seiten der Arbeitgeberorganisationen besteht meines Wissens keine solche Übereinkunft, um die Haltung bei den Tarifverträgen festzulegen. Wohl haben auch die Arbeitgeberorganisationen eine Kommission gebildet, die sich mit den Problemen im Rahmen der EWG befassen soll; sie hat sich jedoch bis jetzt nur mit Problemen des Außenhandels und der Konkurrenzsituation befaßt[70]). Richtlinien für Verhaltensweisen bei Tarifabschlüssen über nationale Belange hinaus gibt es nicht.

Im internationalen Bereich haben die Tariforganisationen keine sich klar abzeichnenden Ziele. Die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen als eine Empfehlung der IGF ist nicht als ein deutlich formuliertes Ziel der Tarifparteien zu bezeichnen. Die Arbeitgeber-Organisationen haben keine gemeinsamen Ziele für den übernationalen Bereich.

Im nationalen Bereich lassen sich dagegen ganz bestimmte Ziele der Tarifparteien erkennen. In der BRD hat die IG DuP als Leitlinie ihres Verhaltens bei den Tarifverhandlungen das Aktionsprogramm des DGB[71]). Innerhalb dieses Aktionsprogrammes stellt die IG DuP wiederum ihre eigenen, auf die Branche bezogenen Forderungen auf. Diese Ziele stellt sie sich selbst auf den Gewerkschaftstagen. Auf dem letzten Gewerkschaftstag wurde wiederum ein neues Aktionsprogramm aufgestellt[72]).

---

[70]) persönliche Mitteilung der BGV.

[71]) Vgl.: Das neue DGB-Aktionsprogramm; Eine Dokumentation des Entwurfs in: ‚junge Wirtschaft'; 13. Jahrgang 1965; Nr. 3.

[72]) Auf dem 5. ordentlichen Gewerkschaftstag wurde folgender Beschluß gefaßt, der für die Tarifpolitik in den Jahren 1959 bis 1962 richtungsweisend sein soll: I. Ausbau der Bestimmungen der Manteltarifverträge. 1. Ziele des Aktionsprogramms des DGB zu verwirklichen und die Erzielung der 40-Stunden-Woche. — 2. Erhöhung der Urlaubsdauer. — 3. Erreichung eines Urlaubsgeldes. — 4. Zuschußgewährung ohne Karenztage bei Krankheit und Unfall. II. Verbesserung in den Lohntarifen. 1. Beschaffung eines einheitlichen zentralen Tarifvertrags. — 2. Angleichung aller Ecklöhne im Bereich der IG DuP als Ziel einer solidarischen Lohnpolitik — 3. Abschaffung der Ortsklassen. 4. Schnellere Erreichung des vollen Ecklohnes nach Vollendung der Lehre. — 5. Prozentuale Gleichstaffelung aller Hilfsarbeiter. — 6. Tarifliche Festsetzung der Leistungsanforderungen. — 7. Neue Entlohnungsformen nur im Rahmen der bestehenden tariflichen Bestimmungen.
III. Die Aufkündigung der Tarifverträge ist ins Ermessen des erweiterten Vorstandes gelegt. Vgl. ‚Druck und Papier' (drupa); 11. Jahrgang (1959); Heft 19; Stuttgart; S. 363.

ZWEITES KAPITEL

Die Tariflöhne

In allen 6 Ländern der EWG vollzieht sich die Lohnbildung auf der Grundlage der Tariflöhne, und diese selbst bilden sich innerhalb eines gesetzlichen Rahmens. Wie sich aus der Untersuchung ergibt, sind die Voraussetzungen, Bestimmungen und Erscheinungsformen bei der Tarifbildung in den verschiedenen Ländern der Gemeinschaft unterschiedlich. Das Graphische Gewerbe als Teil der nationalen Wirtschaft unterliegt in jedem Land den gesetzlichen Bestimmungen des Tarifrechts; deshalb soll nachstehend ein Überblick über die tarifrechtliche Situation in den Ländern der EWG gegeben werden.

A. Das Tarifrecht in den Ländern der EWG

Die Vereinheitlichung des Tarifrechts und der Tarifverträge hat mit der Integration nicht Schritt gehalten. „Die Organe der EWG sehen dieser schleppenden Rechtsentwicklung mit einiger Besorgnis entgegen. Bereits in ihrem zweiten Gesamtbericht über die Tätigkeit der Gemeinschaft[1]) stellte die Kommission der EWG fest, daß die wirtschaftliche Zielsetzung der europäischen Integration durch eine soziale Zielsetzung ergänzt werden müsse."[2])

Der Tarifvertrag ist zu einem bestimmenden Faktor der Lohnbildung geworden, da die Tarifautonomie, die in allen Ländern der EWG mit Ausnahme der Niederlande gewährleistet wird, den Sozialpartnern weitgehend Spielraum für ihre eigenen Bestimmungen läßt. Eine Sachverständigenkommission wurde von der Hohen Behörde der Montan-Union beauftragt, sich mit einer vergleichenden Studie über die Quellen der in der Gemeinschaft geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu befassen[3]). Sie kam zu dem Urteil „ . . . daß es keine für sämtliche Mitgliedstaaten gültige allgemeine Tendenz hinsichtlich der relativen Bedeutung der einzelnen Arbeitsrechtsquellen gibt"[4]). Somit ergibt sich die Notwendigkeit, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den Ländern durchzugehen und sie nach Gemeinsamem und Trennendem zu untersuchen.

---

[1]) Vgl.: EWG-Kommission: Zweiter Gesamtbericht über die Tätigkeit der Gemeinschaft vom 31. 3. 1959; Nr. 195/160.

[2]) Schnoor, G.: Die Tarifgeltung als Problem der europäischen Integration. Einige Klarstellungen zur Sozialpolitik der EWG; in Festschrift für H. C. Nipperdey; Herausgegeben von R. Dietz u. H. Hübner; Band II; München und Berlin 1965; S. 897.

[3]) Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl: Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der EKGS; Luxemburg 1957.

[4]) Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS): Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der EGKS; Luxemburg 1957.

1. Die rechtlichen Grundlagen der Tarifverträge

„Der Tarifvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervereinigungen (Gewerkschaften) einerseits und Arbeitgeberverbänden andererseits. Seine besondere Eigenart liegt darin, daß er nicht nur, wie andere Verträge, Rechte und Pflichten der Vertragsschließenden, sondern vor allem echte, die Arbeitsbedingungen unmittelbar gestaltende Rechtsregeln (Normen) schafft."[5]) Durch den Staat wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit belassen, Recht zu setzen: das ist ihre Tarifautonomie.

In allen Mitgliedsländern der EWG gibt es eine gesetzliche Regelung für den Tarifvertrag. Eine Untersuchung[6]) nennt als Unterscheidungskriterium das Vorhandensein oder das Nichtvorhandensein einer ausdrücklichen Legaldefinition[7]).

In der BRD besteht eine bundeseinheitliche Regelung durch das Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. 4. 1949[8]). Der verfassungsrechtliche Schutz des Tarifvertrags wird aus dem Grundgesetz hergeleitet. Die Begriffsbestimmung ist den §§ 1 und 2 des TVG zu entnehmen: „Der Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einer Gewerkschaft und einzelnen Arbeitgebern, durch den rechtsverbindliche Normen für die Regelung von Arbeitsverhältnissen und von betrieblichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Fragen vereinbart und Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien begründet werden."[9]) Die rechtliche Fähigkeit, einen Tarifvertrag zu schließen, haben auf Arbeitgeberseite sowohl einzelne Arbeitgeber als auch Vereinigungen von Arbeitgebern; auf Arbeitnehmerseite sind nur Gewerkschaften tariffähig.

In Frankreich[10]) regelt der „Code du Travail"[11]) das Recht der Tarifverträge. Art. 31 Code du Travail (Buch I, Art. 31 ff) definiert den Tarifvertrag: „Eine zwischen einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden und einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden oder einer Arbeitgebergruppe oder einem oder mehreren Einzelarbeitgebern abgeschlossene, die Arbeitsbedingungen betreffende Vereinbarung"[12]).

---

[5]) Brecher, F.: ‚Tarifvertrag' in: Staatslexikon: Band 7; Freiburg 1962; S. 918. Nipperdey gibt die Definition: „Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder ihren tariffähigen Vereinigungen und einer oder mehreren Gewerkschaften zur Regelung von Rechten und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und Festsetzung von Rechtsnormen über Abschluß, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen (normativer Teil)." Nipperdey: ‚Tarifvertrag' in: HdSW; Band 10; S. 286.

[6]) Recht und Praxis der Tarifverträge in den 6 Ländern der EWG; Bericht von G. Dehove, ausgearbeitet auf Ersuchen der EWG; Kollektion Studien, Reihe Sozialpolitik, Nr. 6, Brüssel 1963.

[7]) Vgl. ebenda; S. 11

[8]) Vgl. Hueck/Nipperdey, Grundriß des Arbeitsrechts; Berlin und Frankfurt 1960; S. 175/176.

[9]) Nikisch, A.: Arbeitsrecht; II. Band; erw. u. völlig neu bearbeitete Auflage; Tübingen 1959; S. 209.

[10]) Vgl. Steinmann, G. u. Goldschmidt, H.: Gewerkschaften und Fragen des kollektiven Arbeitsrechts in Großbritannien, Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Italien; Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums, Heft 5; Stuttgart 1957; S. 54 ff.

[11]) Vgl. Durand, P.: Die Quellen des französischen Arbeitsrechts; in ‚Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts' . . . ; S. 87 ff.

[12]) Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 11.

In den Niederlanden definiert das Gesetz vom 24. Dezember 1927[13]) den Tarifvertrag[14]): „Eine entweder zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder zwischen einem oder mehreren mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Arbeitgeberverbänden und einem oder mehreren mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Arbeitnehmerverbänden geschlossene Vereinbarung, die hauptsächlich oder ausschließlich die in den Einzelarbeitsverträgen zu beachtenden Arbeitsbedingungen enthält."[15])

Über die Verschiedenheit der Formulierungen hinweg weisen diese gesetzlichen Regelungen eine Übereinstimmung in der Grundauffassung auf[16]).

Im Gegensatz zu diesen Ländern haben die nachgenannten Länder nur eine unvollständige gesetzliche Regelung ohne Legaldefinition des Tarifvertrags.
In Italien[17]) sieht die Rechtslehre den Tarifvertrag als einen Kollektivvertrag an. Er bestimmt die Arbeitsbedingungen als die Übereinkünfte zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Das positive Recht dazu enthält das Bürgerliche Gesetzbuch (Buch V, Titel I, Kap. III). Wenn auch nicht mehr alle Bestimmungen aus der Zeit des Faschismus in Kraft sind, so hält die herrschende Lehre jedoch daran fest[18]).

In Belgien[19]) und Luxemburg wird das Tarifvertragsrecht nur unvollständig von gesetzlichen Bestimmungen geregelt[20]). In mehreren einzelnen Gesetzen finden sich Bestimmungen, die die rechtlichen Grundlagen bilden. Der Gesetzgeber hat die Kollektivvereinbarungen den staatlichen Regelungen vorgezogen. Diesen Vereinbarungen kommen jedoch nicht die Wirkungen eines zivilrechtlichen Vertrages zu. Die eingesetzten paritätischen Ausschüsse sollen die Vereinbarungen treffen; diese können dann durch königlichen Beschluß für sämtliche Angehörigen der Berufsgruppen für verbindlich erklärt werden.[21])

Obwohl in den drei letztgenannten Ländern eine Legaldefinition nicht existiert, werden die Tarifverträge als Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppen oder einem einzelnen Arbeitgeber angesehen, in denen die in die zukünftigen Einzelarbeitsverträge aufzunehmenden Arbeitsbedingungen enthalten sind. Der Begriff Tarifvertrag existiert aber rechtlich nicht in seiner ganzen Reichweite[22]).

In allen 6 Ländern legt der Tarifvertrag das Minimum für die Arbeitsbedingungen fest, um den Arbeitnehmern sozialen Schutz zu gewähren. Die Bestimmungen des Tarifvertrags haben eine unmittelbare verpflichtende Wirkung auf alle Einzelarbeitsverträge[23]), denn unter ungünstigeren Bedingungen darf kein Ar-

---

[13]) Vgl. Molenaar, A. N.: Die Quellen des niederländischen Arbeitsrechts; in ‚Vergleichende Studie' . . . ; S. 157 f.
[14]) Vgl. Steinmann-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . . ; S. 107 ff.
[15]) Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 11.
[16]) ebenda, S. 12.
[17]) Vgl. auch Steinmann-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . . ; S. 127 ff.
[18]) Vgl. Recht und Praxis d. Tarifvertrags . . . ; S. 12 und Mengoni, L.: Die Quellen des italienischen Arbeitsrechts; in ‚Vergleichende Studie' . . . ; S. 112 ff.
[19]) Vgl. auch Steinmann-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . . ;
[20]) Vgl. Horion, P.: Die Quellen des belgischen Arbeitsrechts; in ‚vergleichende Studie' . . . ; S. 61 ff.
[21]) Vgl. Recht und Praxis d. Tarifvertrags . . . ; S. 12/13.
[22]) Vgl. ebenda; S. 13.
[23]) Vgl. ebenda; S. 14.

beitgeber seine Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Form der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen setzt in allen Ländern frei gebildete Vereinigungen voraus — Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen — in deren räumlichen und beruflichen Bereich die zu regelnden Arbeitsverhältnisse fallen[24]).

2. Die Tarifvertragsparteien und die Tarifverträge

Der Abschluß von Tarifverträgen zwischen verschiedenen Tarifvertragsparteien ist eng mit dem Koalitionsrecht verknüpft. Nur in einem Land der Gemeinschaft — in Frankreich — gibt es ein besonderes ‚Berufsverbandsrecht'. Die Berufsverbände sind juristische Personen mit umfangreichen Rechten[25]). Die Voraussetzungen, die zur Erlangung der Rechtspersönlichkeit notwendig sind, differieren in einigen Ländern[26]). In Frankreich ergibt sie sich direkt aus dem rechtlichen Status eines Berufsverbandes. In den Niederlanden erwirbt sich der Verband den Status einer juristischen Person durch die Behörde. In den anderen Ländern ist man dagegen nicht so streng — die Arbeitnehmerseite muß als Sozialpartner keine Rechtspersönlichkeit besitzen.

Einzelne gesetzliche Bestimmungen verlangen von den Tariforganisationen die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen, um tariffähig sein zu können. Diese sind in den einzelnen Ländern z. T. weiter, z. T. enger gezogen. In den Niederlanden wird z. B. von beiden Tarifpartnern die Rechtspersönlichkeit verlangt. In Frankreich wird zwischen den ‚gewöhnlichen' und den evtl. später für ‚allgemeingültig zu erklärenden' Tarifverträgen unterschieden. Die ersteren fordern von den vertragsschließenden Parteien beim Abschluß des Tarifvertrags keine solch strengen Vorschriften wie die letzteren[27]). Die deutsche Lehre und Rechtsprechung hat, da das Gesetz von der näheren Definition der Tariffähigkeit abgesehen hat, einige Grundsätze herausgebildet, die für die Tariffähigkeit verlangt werden[28]).

In Italien und in Deutschland kann ein Vertrag nur zustande kommen durch direkte und freie, selbstgewollte Fühlungnahme zwischen den Sozialpartnern[29]). Auch in Frankreich, Belgien und Luxemburg kann es als Normalfall angesehen

---

[24]) Vgl. Nikisch, A: Arbeitsrecht; II. Bd . . . ; S. 519. In der BRD besteht für das Fehlen einer freien Vereinbarung zwischen den Tarifkontrahenten das Gesetz zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vom 1. 1. 1952. Das Gesetz gibt die Möglichkeit, daß der Staat Mindestarbeitsbedingungen dann festsetzen kann, wenn der soziale Schutz der Arbeitnehmer durch das Fehlen einer freien Vereinbarung gefährdet ist. Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 519 ff.

[25]) Das Recht Verträge abzuschließen, das Recht Eigentum zu erwerben, das Recht vor Gericht aufzutreten. Vgl. ebenda S. 15.

[26]) Vgl. ebenda; S. 16/17.

[27]) Vgl. ebenda; S. 17.

[28]) 1. Vereinigung von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber als solche, 2. ein auf Dauer angelegter privatrechtlicher Verein, 3. freigebildete Vereinigungen, 4. gegnerfreie Vereinigungen, 5. rechtliche und tatsächliche Unabhängigkeit von der Gegenseite, 6. parteipolitische und konfessionelle Unabhängigkeit, 7. Unabhängigkeit vom Staat, 8. Vereinigung muß sich die Aufgabe gesetzt haben, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln. 9. Vereingung muß auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein, 10. Verband muß für den Abschluß des konkreten Tarifvertrags zuständig sein, 11. Vereinigung muß das geltende Tarif- und Schlichtungsrecht für verbindlich anerkennen, 12. Verband muß zum Arbeitskampf bereit sein. Vgl. Hueck-Nipperdey: Grundriß des Arbeitsrechts . . ; S. 199/200.

[29]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 19/20.

werden, daß Tarifverträge durch freie direkte Verhandlungen entstehen. In Belgien kann die Initiative dazu in den paritätischen Ausschüssen ergriffen werden. Es besteht auch die Möglichkeit, durch die Vermittlung einer ‚offiziellen Einrichtung' (gemischte Ausschüsse usw.)[30]) zum Abschluß eines Tarifvertrags zu kommen.

In allen Ländern ist sowohl Schriftform als auch Veröffentlichung erforderlich[31]). Die Publizierung kann durch Hinterlegung oder Eintragung bei einer Behörde erfolgen. In Deutschland ist eine Eintragung im Tarifregister beim Bundesarbeitsministerium erforderlich. In Frankreich muß der Tarifvertrag beim Arbeitsgericht hinterlegt werden[32]).

Mit der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit wird die Tarifgebundenheit auch auf alle Außenseiter des Geltungsbereiches des Tarifvertrags ausgedehnt[33]). Für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung bestehen gesetzliche Bestimmungen, die die Tarifvertragsparteien, den Inhalt, den Geltungsbereich und das besondere Verfahren für die Erklärung betreffen: „Selbst wenn man berücksichtigt, daß es in Italien keine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen gibt, und daß die Bedeutung der Ausdehnung in den Niederlanden nicht festgestellt werden kann, erscheint doch der Schluß möglich, daß es auf diesem Gebiete einen beachtlichen Unterschied zwischen Recht und Praxis gibt. Dies gilt besonders für Frankreich."[34])

Der Geltungsbereich eines Tarifvertrags erstreckt sich meist auf mehrere Ebenen, vor allem in fachlicher, räumlicher und zeitlicher Hinsicht. Der fachliche Geltungsbereich bestimmt, welche Branchen und welche Berufsgruppen durch den Tarifvertrag gebunden werden. Beim Tarifvertragsabschluß wird in allen Ländern der Gemeinschaft durch den Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien freie Hand gelassen, welche Wirtschaftsbereiche erfaßt werden sollen. Die Tarifverträge gelten in der Regel immer nur für einen bestimmten Wirtschaftszweig; daß einzelne Berufsgruppen gesonderte Tarifverträge erhalten, ist möglich. Aus Konkurrenzgründen werden sich aber die Arbeitsbedingungen der Tarifverträge bei den verschiedenen Berufsgruppen kaum unterscheiden[35]). Der räumliche Geltungsbereich bezieht sich auf die im Tarifvertrag festgelegten räumlichen Grenzen. Anders als in den 5 anderen Ländern ergibt sich in der BRD z. T. aus der bundesstaatlichen Einteilung die Aufgliederung: Bundesebene, Landesebene, Bezirksebene und Betriebsebene/Lokalebene[36]). „Prinzipiell wird der örtliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages — es sei denn, es sei im Vertrag bestimmt — durch den Ausdehnungsbereich seiner beiden Part-

---

[30]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 21/22.

[31]) Vgl. ebenda; S. 23.

[32]) Vgl. ebenda; S. 24.

[33]) Vgl. H u e c k - N i p p e r d e y : Grundriß des Arbeitsrechts . . . ; S. 227.

[34]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 35.

[35]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 39/40. Solange der DSB als Berufsgruppengewerkschaft bestand, schloß er mit den Arbeitgebern gesonderte Tarifverträge ab. Die ‚DSB-Tarifverträge' erfaßten nur bestimmte Facharbeiter. Die Tarifverträge hatten geringfügige Abweichungen von den großen Tarifverträgen des gesamten Wirtschaftszweiges.

[36]) Vgl.: ebenda; S. 40/41.

ner bestimmt. Ein Ortsverband kann also nicht auf Regionalebene und ein Regionalverband kann nicht auf Landesebene einen Tarifvertrag abschließen."[37]) In der Praxis bestehen sowohl örtliche, betriebliche, regionale und bundesstaatliche (gemeinstaatliche) Tarifverträge.

Für die Festlegung des zeitlichen Geltungsbereichs[38]) haben die Tarifvertragsparteien prinzipiell Entscheidungsfreiheit. Nur in Frankreich und in den Niederlanden ist eine Höchstdauer von 5 Jahren vorgeschrieben. Zwar müssen die Verträge deshalb nicht erneuert werden, doch die Verlängerung muß von den Parteien beschlossen werden.

„Die rechtliche Behandlung des Tarifvertraginhalts wird von einer grundlegenden Unterscheidung bestimmt, die von der deutschen Rechtslehre entwickelt wurde und auch in der Gesetzgebung dieses Landes zum Ausdruck kommt. Es ist die Aufteilung des Tarifvertrags in einen normativen und schuldrechtlichen Teil."[39]) [40]) Im normativen Teil des Tarifvertrags werden die Arbeitsnormen für die künftigen Arbeitsverträge festgelegt. Das deutsche Tarifvertragsgesetz erwähnt ausdrücklich: Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen[41]). Im schuldrechtlichen Teil werden die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander geregelt: Friedens-, Durchführungs- und Einwirkungspflicht[42]). Der schuldrechtliche Teil hat nur für den zwischen den beiden Parteien bestehenden Vertrag Bedeutung. Die französische Rechtslehre hat sich hierzu auf die in Deutschland entwickelte Unterscheidung eingestellt.

Im Hinblick auf die Wirkungen eines Tarifvertrags[43]) werden zwei Ländergruppen unterschieden. Die erste mit Frankreich, Deutschland und Italien: In diesen Ländern löst der normative Teil eines Tarifvertrags drei verschiedene Wirkungen aus: Eine unmittelbare, eine zwingende und eine Dauerwirkung. Die unmittelbare Wirkung läßt die tariflichen Arbeitsbedingungen nach Abschluß des Tarifvertrags sofort an die Stelle der Einzelarbeitsverträge treten, wenn die Einzelarbeitsverträge für die Arbeitnehmer ungünstigere Arbeitsbedingungen vorsehen. Die zwingende Wirkung besagt, daß die Normen des Tarifvertrags zwingende Mindestnormen sind, die durch die Einzelarbeitsverträge nicht unterschritten werden dürfen[44]). Die Nach,- oder Dauerwirkung des normativen Teils beruht auf dem Fortwirken eines Tarifvertrags bis zum Inkrafttreten eines neuen,

[37]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 41.

[38]) Vgl.: ebenda; S. 42 ff.

[39]) Vgl. ebenda; S. 42.

[40]) Vgl. auch Hueck-Nipperdey: Grundriß des Arbeitsrechts . . ; S. 209 ff und Nikisch, A.: Arbeitsrecht; 2. Bd.; . . . ; S. 284 ff.

[41]) „Nach der deutschen Rechtslehre und Gesetzgebung gehören zwei Gruppen von Bestimmungen zum normativen Teil: 1. die Bestimmungen für die Einzelarbeitsverträge, die im Tarifvertragsgesetz selbst aufgeführt sind, nämlich über deren Abschluß, Inhalt und Beendigung; 2. die Regelung für die Gesamtbelegschaft (Solidarnormen) über generelle betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Es handelt sich um Rechte und Pflichten der Belegschaftsmitglieder und ihres Arbeitgebers im Betrieb selbst, die über die Einzelarbeitsverträge hinausgehen (. . .)". Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 45.

[42]) Vgl. ebenda; S. 45.

[43]) Vgl. ebenda; S. 49.

[44]) Vgl. Hueck-Nipperdey: Grundriß des Arbeitsrechts . . . ; S. 211 ff.

um ein Rechtsvakuum in der Zwischenzeit zu verhindern. Belgien und Luxemburg kennen keine zwingende Wirkung des normativen Teils des Tarifvertrags[45]). Nach belgischem Recht hat der normative Teil des Tarifvertrags solange keine zwingende Wirkung, bis die Entscheidung des paritätischen Ausschusses über den Tarifvertrag durch eine königliche Verordnung für allgemeinverbindlich erklärt wurde. In Luxemburg ist die belgische Lösung etwas variiert. Innerhalb der EWG stellt die Regelung in den Niederlanden einen Sonderfall dar. Weder der normative noch der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrags haben die geringste Wirkung. Das staatliche Vermittlungskollegium[46]) und dessen Zustimmung geben dem Tarifvertrag seine Wirkung. Das holländische System wurde 1963 abgewandelt. An Stelle des Landesschlichtungsausschusses (College van Rijksbemiddelaars) als Organ für die Genehmigung der Tarifverträge ist der Paritätische Beirat für Arbeitsfragen (Stichting van de Arbeid) getreten[47]). Erst mit der Zustimmung des Paritätischen Beirats in Arbeitsfragen kann ein Tarifvertrag mit verbindlicher Wirkung in Kraft treten. Wird die Genehmigung jedoch verweigert, so werden die Tarifvertragsparteien davon in Kenntnis gesetzt, damit sie versuchen, den Tarifvertrag entsprechend den gegebenen Direktiven neu auszuhandeln. Gibt es auch rechtlich-theoretische Unterschiede in den gesetzlichen Grundlagen über die Wirkungen der Tarifverträge in den übrigen 5 Ländern, so erweisen sich in der Praxis diese Unterschiede jedoch als nicht sehr gravierend[48]). Nur die niederländische Regelung widerspricht dem Prinzip der freien Entscheidung der Tarifvertragsparteien, da diese ihrem Tarifvertrag nicht selbst bindende und normative Wirkung geben können.

3. Die Schieds- und Schlichtungsabkommen

Mit welcher Intensität die Tarifvertragsparteien die Tarifautonomie verwirklicht haben, läßt sich auch am Entwicklungsstand der Schieds- und Schlichtungsabkommen erkennen. Wenn ein ausführliches System der Schlichtung für Tarifstreitfälle gestaltet ist, dann liegt der Gedanke nahe, daß über den Tarifabschluß hinaus Wert auf dauernde Verständigungsbereitschaft auf freiwilliger Basis gelegt wird. Ein Schieds- und Schlichtungsabkommen im Rahmen der Kollektivverträge festigt die Tarifgemeinschaft, weil sich die Tarifvertragsparteien dauernd mit den Problemen befassen müssen, die durch die tarifvertraglichen Regelungen entstanden sind.

Nach Abschluß des Tarifvertrags bieten sich zwei verschiedene Wege an, die Anwendung des Tarifvertrags zu überwachen. Als erster Weg ist die Überwachung durch die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer hierfür vorgesehenen Institutionen zu nennen; der zweite Weg ist die gerichtliche Überwachung. Bei der Überwachung[49]) des normativen Teils durch die Tarifvertragsparteien entsteht das Problem der Durchsetzungsmöglichkeit der tarifvertraglichen Bestimmungen bei den Mitgliedern. Wird ein Teil der tariflich vereinbarten Bestimmungen nicht eingehalten, dann müssen die in ihren Statuten vorgesehenen

---

[45]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 51.

[46]) Vgl. ebenda; S. 53.

[47]) Vgl. ebenda; S. 8.

[48]) Vgl. ebenda; S. 54.

[49]) Vgl. ebenda; S. 59 f.

Disziplinarmaßnahmen (Warnung, Disziplinarstrafe, Versagung der Verbandsunterstützung und als letztes Mittel der Ausschluß) angewandt werden. „Da die Tarifparteien den Inhalt der Arbeitsverhältnisse weitgehend autonom gestalten, liegt es nahe, daß sie eine schiedsgerichtliche Erledigung von Streitigkeiten aus einem vom Tarifvertrag erfaßten Arbeitsverhältnis der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit vorziehen. Sie erhalten damit die Gewähr, daß die entscheidende Stelle mit dem Inhalt des Tarifvertrags und mit den Verhältnissen des betreffenden Wirtschaftszweiges besonders vertraut ist."[50]) Für die Regelung der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind in allen Ländern die Arbeitsgerichte zuständig. Die Arbeitsgerichte können aber durch in den Tarifverträgen eingesetzte Schiedsgerichtsklauseln ersetzt werden, die die Tarifvertragsparteien freiwillig vereinbart haben[51]).

Damit die schuldrechtlichen Verpflichtungen des Tarifvertrags eingehalten werden, können im Vertrag ebenfalls Einrichtungen vorgesehen sein, die bei Streitigkeiten über die Auslegung des Vertrages vermitteln sollen, z. B. Schiedsgerichtsinstanzen.

Bei Verstößen gegen die normativen Teile der Tarifverträge kann jeder einzelne und auch sein Verband prinzipiell dagegen vorgehen. „In Deutschland können die Gewerkschaften – obwohl sie die Rechtsstellung als ‚nichtrechtsfähiger Verein' vorziehen – klagen und verklagt werden."[52]) Die Möglichkeit der Verbände, bei Nichteinhaltung des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrags gerichtlich vorzugehen, ergibt sich nur in Frankreich und in den Niederlanden[53]). Bei Verstößen gegen den schuldrechtlichen Teil eines Tarifvertrags kann in diesen Ländern eine Partei die andere, die für die Verstöße verantwortlich ist, verklagen. „Auf diese Weise kann der Verband, dem die durch die Nichteinhaltung des Tarifvertrags geschädigte Einzelvertragspartei angehört, gegen den anderen Verband vorgehen und ihm vorhalten, er habe sein Mitglied, das den Vertrag verletzt hat, nicht genügend überwacht."[54])

Raupach betrachtet die Streitigkeiten über Arbeitsregelungen als Interessenkonflikte zwischen den Tarifvertragsparteien beim Abschluß von Tarifverträgen. Er[55]) zitiert Flatow[56]), der sagt, eine Gesamtstreitigkeit sei das Verhandlungsstadium mit oder ohne Schlichtung. Im allgemeinen wird unter Schlichtung die Abwendung eines drohenden Arbeitskonfliktes[57]) verstanden. In der deutschen rechtswissenschaftlichen Literatur[58]) gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs[59]).

---

[50]) Nikisch, A.: Arbeitsrecht; Band 2; . . . ; S. 321.

[51]) Vgl. Raupach, H.: Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme unter besonderer Berücksichtigung der deutschen Entwicklung; Berlin 1964; S. 19.

[52]) Vgl. Recht und Praxis der Tarifverträge . . . ; S. 60.

[53]) Vgl. ebenda; S. 61.

[54]) Vgl. ebenda; S. 61.

[55]) Vgl. Raupach, H.: Die Schlichtung . . . ; S. 19/20.

[56]) Vgl. ebenda; S. 19/20. Flatow: Die Grundzüge des Schlichtungswesens; Berlin 1923; S. 11.

[57]) Vgl. Raupach, H.: Die Schlichtung . . . ; S. 21/22.

[58]) Vgl. ebenda; S. 21/22.

[59]) „Schlichtung ist das Verfahren zur Beilegung von arbeitsrechtlichen Gesamtstreitigkeiten." Jacobi, E.: Arbeitsstreitigkeiten; (II) Schlichtung; in HdSW; Bd. 1; S. 361.

Raupach gibt einen Begriff, der sowohl dem Arbeitsrecht als auch der Sozialpolitik Rechnung trägt: „Unter Schlichtung ist der Inbegriff derjenigen Einrichtungen und Maßnahmen zu verstehen, die der friedlichen Beilegung (bzw. dem Versuch der friedlichen Beilegung) von arbeitsrechtlichen Gesamtstreitigkeiten (zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über den Abschluß oder die Erneuerung von Gesamtvereinbarungen) in denjenigen Fällen zu dienen bestimmt ist, in denen die Tarifverhandlungen nicht zum Abschluß einer Gesamtvereinbarung geführt haben."[60]) Haasis[61]) bezeichnet den kollektiven Arbeitskonflikt, der zu schlichten ist, als die Auseinandersetzungen um die Bestimmungen des Tarifvertrags. Er hat mit dieser Erklärung auch die Schiedsinstanzen eingeschlossen, die nicht wie die Schlichtungsinstanzen bei der Erneuerung und beim Abschluß von Gesamtvereinbarungen eingeschaltet werden, sondern dazu bestimmt sind, Konflikte zu lösen, die durch die unterschiedliche Auslegung eines Tarifvertrags durch die Parteien entstehen können. Alle drei Konfliktsquellen[62]), die ökonomischen Interessengegensätze (z. B. Lohnhöhe), die sozialen Betriebsbeziehungen (Arbeitsbedingungen) und die aus dem Wirken der Arbeitsmarktverbände resultierenden Streitigkeiten (Tarifvertragsparteikontroversen) werden in den Bereich der Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen einbezogen.

Nach dem Träger kann die Ausgestaltung der Schieds- und Schlichtungsordnungen in drei verschiedenen Verfahrensarten unterschieden werden. Den drei in Frage kommenden Institutionen — Staat, neutrale Institutionen und Tarifvertragsparteien — kommt in den einzelnen Ländern der EWG unterschiedliche Bedeutung zu.

„Gemäß den in der Bundesrepublik Deutschland heute gültigen gesetzlichen Regelungen des Schlichtungswesens geht der behördlichen Schlichtung die tariflich vereinbarte Schlichtung vor."[63]) [64])

Die Schieds- und Schlichtungsordnung im Graphischen Gewerbe in der BRD zur Beilegung von Tarifstreitigkeiten trat am 1. 4. 1954 in Kraft[65]). Die Bestimmungen der Schieds- und Schlichtungsordnung[66]) gelten nur für die vertragsschließenden Parteien, sie werden nicht durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfaßt. Diese Ordnung kennt als Organe der Tarifgemeinschaft die Tarifkommission sowie Schieds- und Schlichtungsinstanzen. Für die freien Verhandlungen tritt die Tarifkommission zusammen: sie ist paritätisch aus Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zusammengesetzt. Die Mitglie-

---

[60]) Raupach, H.: Die Schlichtung . . . ; S. 31.

[61]) Vgl. Haasis, C.: Die Schlichtung kollektiver Arbeitskonflikte; Diss. Tübingen 1963; S. 21 ff.

[62]) Vgl. ebenda; S. 26.

[63]) Raupach, H.: Die Schlichtung . . . ; S. 75.

[64]) Vom Gesetzgeber haben die Tarifvertragsparteien im Arbeitsgerichtsgesetz § 104 Freiheit bekommen, selbst zu bestimmen, wie sie ihre Gesamtstreitigkeiten aus den Tarifverträgen ausfechten wollen. Vgl. Dersch, V.: Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz von 1953; bearb. von Dersch, Fitting, G. Müller, Schelp; 6. Auflage; Berlin und Frankfurt/M. 1955.

[65]) Vgl. Bommarius, G.: Rechtsprobleme der . . . ; S. 68 ff.

[66]) Vgl. Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe.

der sind von jeder Tarifvertragspartei zu ernennen[67]). Die Tätigkeit der Kommission beginnt nach Übereinkunft der Parteien. Erst nach einer Nichteinigung dieser Instanz werden die Verhandlungen in die nächste Instanz gegeben. Zu diesem Zweck haben die beiden Tarifvertragsparteien eine gut ausgebaute, in den vergangenen Jahren schon oft erprobte und sich als wirksam erwiesene Schieds- und Schlichtungsordnung geschaffen. Diese sieht zwei Instanzenzüge vor, die getrennt voneinander verschiedenen Aufgaben zu dienen haben: Die tariflichen Schiedsgerichte sind zuständig für die Auslegung und die Durchführung der Tarifverträge, die tariflichen Schlichtungsinstanzen für die Gesamtstreitigkeiten bei der Abänderung und Erneuerung der Tarifverträge.

Die Landesschiedsgerichte werden für den jeweiligen Bereich der Landesorganisationen der Tarifvertragsparteien gebildet. Die Schiedssprüche werden mit einfacher Mehrheit gefällt; Stimmenthaltung ist unzulässig. Neben den Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite kann eine neutrale Person als Unparteiischer hinzugezogen werden. Das Landesschiedsgericht besteht in der Praxis aus je 3 bis 5 Vertretern der Tarifvertragsparteien und einem unparteiischen Vorsitzenden. Gefällte Schiedssprüche haben die Wirkung eines rechtskräftigen Urteils und setzen Tarifrecht für den geltenden Bereich des Tarifvertrages.

Nach dem zweiten Weltkriege hat das Graphische Gewerbe sich als erster Industriezweig in der BRD eine Schlichtungsordnung geschaffen. Sie gilt als vorbildlich. Erste Instanz ist das ‚Zentrale Schiedsgericht'; dessen Zuständigkeit bleibt auch nach Ablauf des Tarifvertrags erhalten. Unter einem unparteiischen Vorsitzenden tritt es mit je 5 bis 10 Vertretern der Tarifvertragsparteien zusammen. Auf Antrag einer Tarifvertragspartei, oder bei drohender Gefährdung des Arbeitsfriedens kann der Unparteiische das ‚Zentrale Schiedsgericht' einberufen. Nur wenn eine gütliche Einigung nicht erreicht werden kann, soll ein Schiedsspruch gefällt werden. Die Schiedssprüche erreichen die Wirkung des Tarifvertrags, wenn sie entweder einstimmig gefällt werden, oder wenn beide Tarifvertragsparteien sich im voraus dem Schiedsspruch unterwerfen, oder wenn beide Parteien einen mit Mehrheit gefällten Schiedsspruch annehmen. Als höchste Instanz sieht die Schlichtungsordnung das ‚Oberste Schlichtungsamt' vor. Diese Instanz hat die Aufgabe, Schiedssprüche des ‚Zentralen Schiedsgerichts', die nicht die Wirkung eines Tarifvertrags erreichten, für verbindlich zu erklären. Die je 3 Beisitzer und Stellvertreter der Tarifvertragsparteien werden auf 2 Jahre gewählt, ebenfalls der unparteiische Vorsitzende. Erst wenn vorher nochmals eine gütliche Einigung versucht wurde, kann das ‚Oberste Schlichtungsamt' eine Entscheidung fällen, die nur lauten kann: Antrag auf Verbindlichkeitserklärung angenommen oder mangels der erforderlichen Stimmenzahl[68]) abgewiesen.

Auch in Frankreich sind zur Vermeidung und zur Beseitigung von Arbeitskämpfen besondere Verfahren vorgesehen, „die die ‚Beilegung von kollektiven Ar-

---

[67]) Daraus folgt, daß schon die ersten Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag als ein Teil des zu schlichtenden kollektiven Arbeitskonflikts betrachtet werden können. Die Regelungen im Graphischen Gewerbe in der BRD geht soweit, alle Verhandlungen um den Abschluß eines neuen Tarifvertrags in die Schlichtungsordnung einzubeziehen.

[68]) Von 7 Stimmen müssen 5 Stimmen für den Antrag abgegeben werden.

beitsstreitigkeiten' im Wege der Vermittlung (conciliation) oder durch Schiedsspruch (arbitrage) anstreben."[69]) Die gesetzlichen Grundlagen für dieses Verfahren finden sich im Gesetz vom 11. Februar 1950. Jedoch haben auch in Frankreich die autonomen Regelungen zur Beilegung von Gesamt- und Einzelarbeitsstreitigkeiten durch Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren den Vorrang gegenüber den staatlich vorgesehenen Regelungen. Das Gesetz über Tarifverträge sieht vor, daß jeder Tarifvertrag ein Vermittlungsverfahren festlegt. Bei Fehlen einer solchen Regelung gibt es keine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags[70]). Nur wenn keine autonome Vermittlung erfolgt, greift das staatliche Vermittlungsverfahren ein.

Der Kollektivvertrag[71]) für das Graphische Gewerbe in Frankreich sieht in einem Abschnitt die Einrichtung von Schieds- und Schlichtungsstellen vor[72]). Die Unterzeichner des Tarifvertrags und alle Interessierten verpflichten sich, im Falle des Konflikts keine Schritte zu unternehmen, bis das vorgesehene Verfahren durchgeführt wurde. Die Berufsorganisationen unterwerfen sich in Art. 902 dem Verfahren und seinen Entscheidungen. Organe der Schieds- und Schlichtungsordnung sind: ‚Regionale Kommission', ‚Interregionale Kommission' und ‚Interföderale Nationale Kommission'. Alle Konflikte, die in Unternehmen entstehen, fallen in den Bereich der ‚Regionalen Kommissionen'. Die ‚Nationale Kommission' ist zuständig für die Festlegung der Löhne im regionalen und lokalen Bereich und für die Interpretation des Tarifvertrags. Die ‚Interregionalen Kommissionen' sind für alle anderen Konfliktsituationen zuständig. Alle Kommissionen setzen sich paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zusammen. Das Verfahren findet auf Antrag einer Tarifvertragspartei statt. Bei Nichteinigung wird der Fall entweder der zuständigen ‚Interregionalen Kommission' oder der ‚Nationalen Kommission' weitergegeben (vgl. Art. 903). Kommt auch bei der ‚Interföderalen Nationalen Kommission' keine Einigung zustande, benennt diese eine neutrale Person aus der ‚Liste der Vermittler', die den Fall zu entscheiden hat. Vor der ‚Nationalen Kommission' wird erst eine gütliche Einigung versucht. Wird so keine Einigung erzielt, bestimmt die Kommission zwei Schlichter, die den Fall zu entscheiden haben. Im Falle einer Nichteinigung ziehen diese einen 3. Schlichter hinzu, den ‚Premier Président de la Cour d'appel de Paris', der dann die Entscheidung zu fällen hat. Die Schlichtungsvereinbarungen und die Schiedsgründe können nicht zurückgewiesen werden, außer in den Fällen, die das Gesetz vom 15. März 1950 in Kapitel IV, Titel II vorsieht; diese werden dann dem ‚Cour supérieur d'arbitrage' vorgetragen.

In Belgien gibt es drei Arten von Vermittlungsverfahren: „Einmal staatliche Vermittlungs- und Schlichtungsstellen, die direkt durch den Minister eingesetzt wurden, sodann frei von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vereinbarte Vermittlungs- und Schlichtungsstellen, die die Billigung des Arbeitsministers ge-

---

[69]) Steinmann-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . . ; S. 79/80.

[70]) Vgl. Steinmannn-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . . ; S. 80 ff.

[71]) Convention Nationale pour le Personnel des Imprimeries de labeur et des Industries Graphiques; 29 mai 1956, avenants 1960–1961–1962–1963–1964–1965.

[72]) Vgl. ebenda; 6e Partie; Des commissions de conciliation et d'arbitrage; Article 901 à 924; und Annexe 2: compétence territoriale des commissions de conciliation et d'arbitrage.

funden hatten, und schließlich die ‚Paritätischen Ausschüsse' ".[73]) Nur diese[74]) haben Bedeutung erlangt; sie sind kollegiale Schlichtungseinrichtungen, die nur tätig werden, wenn die Kollektivstreitigkeiten nicht in den Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit fallen. Sie sind jeweils für einen Industriebereich zuständig; im Graphischen Gewerbe ist es die ‚Commission Paritaire Nationale de l'Industrie de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux' (CPN). Der Tarifvertrag[75]) sieht in Art. 23 die Einberufung der CPN als Vermittlungsstelle vor, bevor es zum Arbeitskampf kommt.[76])

In den Niederlanden läßt das System der staatlichen Lohn- und Arbeitsbedingungsreglementierung autonomen Vermittlungs- und Schlichtungseinrichtungen nur wenig Raum[77]). Die CAO[78]) kennt 2 Instanzen: „Centrale Commissies und Centraal Bureau".[79]) Sie sind angehalten, für die Einhaltung und Überwachung der Vorschriften des Tarifvertrags zu sorgen. Dazu kommen noch allgemeine Empfehlungen der CAO in den Abschnitten XV und XVI[80]). Schlichtungsabkommen vergleichbar denen in Frankreich und Deutschland gibt es nicht.

Der Kollektivarbeitsvertrag[81]) von Luxemburg sieht den Aufbau einer Berufsgemeinschaft vor[82]), deren Mitglieder sich verpflichten, den Instanzenweg in Streitfällen zu benützen. Die Vertragskommission überwacht die genaue Ausführung der Kollektivvertragsbedingungen. Einigt sich die Vertragskommission nicht über einen Streitfall (Auslegung der Bestimmungen), wird dieser der Schiedskommission übertragen. Gegen Entscheidungen dieser Instanzen kann bei den zuständigen Gerichten Berufung eingelegt werden. Eine Schlichtungsvereinbarung bei Neuabschluß ist im Tarifvertrag nicht vorgesehen.

In Italien ist keine Schlichtungsregelung vorgesehen. Die Neigung, kollektive Arbeitsstreitigkeiten im Wege von Kampfmaßnahmen auszutragen, ist sehr hoch[83]). Die Situation in Italien wird vielleicht mitgeprägt von den extrem gelagerten politischen Auffassungen in den Arbeitnehmerorganisationen. Die hohe Neigung zum Arbeitskampf kann aber auch eine Auswirkung des Konkurrenzkampfes zwischen den einzelnen Gewerkschaften sein.

In allen Ländern, mit Ausnahme von Italien, wurde der Schlichtung als Mittel zur Vermeidung des Arbeitskampfes im Graphischen Gewerbe besondere Aufmerksamkeit geschenkt. — Sie entspricht dem gerichtlichen Güteverfahren vor

---

[73]) Steinmann-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . . ; S. 103/104.

[74]) Vgl. ebenda; S. 94/95, 104.

[75]) Vgl. Contract collectif de Travail pour l'Industrie de l'Imprimerie et des Arts Graphiques; conclu décembre 1963; S. 10: „Art. 23 — En cas de grève ou de lock out, le prévis sera d'une semaine et ne pourra être réuni, que conformément aux dispositions du premier alinéa, du l'Article 15 et après constatation par la C.P.N. de l'idée de la conciliation."

[76]) Vgl. ebenda; S. 3; Art. 3.

[77]) Vgl. Steinmann-Goldschmidt; Gewerkschaften und Fragen . . . ; S. 124.

[78]) CAO voor het grafisch bedrijf in nederland (30. 1. 65).

[79]) Vgl. Art. 53 und Art. 59 ebenda.

[80]) Vgl. CAO voor het grafisch bedrijf in nederland; Hoofstuk XV. Bijzondere Verpflichtingen von partijen; Hoofstuk XVI. Slotbespaldingen.

[81]) Vgl. Berufsgemeinschaft für das Graphische Gewerbe Luxemburgs: Kollektiv-Arbeitsvertrag; gültig ab 1. Oktober 1963.

[82]) Vgl. ebenda; Art. 21—30.

[83]) Vgl. Steinmann-Goldschmidt: Gewerkschaften und Fragen . . ; S. 140/141/142.

dem eigentlichen Prozeß. — Deutlich kommt zum Ausdruck, daß sich die Tarifautonomie in der ‚Schlichtungsautonomie' fortpflanzt. Besonders das Beispiel der Schlichtungsordnung in der BRD macht dies deutlich, während in Holland auf Grund der Lohnsetzung für die ‚Schlichtungsautonomie' keine oder nur geringe Möglichkeit besteht.

B. Die Bestimmungsgrößen für die Tariflohnbildung

Die Beschränkung der Darstellung auf die Normierung von Mindestlöhnen[84]) würde der gesamten Lohnbildung[85]) nicht gerecht. Deshalb können auch die Bestimmungsfaktoren für die Tariflohnbildung und für die Effektivlohnbildung nicht scharf voneinander getrennt werden. Die meisten Bestimmungsgrößen wirken sich sowohl bei der Tariflohnbildung als auch bei der Effektivlohnbildung aus.

Leider ist es im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, diese Faktoren in allen 6 Ländern der Gemeinschaft einzeln zu untersuchen. Stellvertretend werden diese Faktoren so behandelt, wie sie sich im Graphischen Gewerbe in der BRD zeigen. In den anderen 5 Ländern wirken sie sich z. T. schwächer, z. T. stärker aus; aber in keinem Lande treten diese Faktoren bei der Lohnbildung so auf, daß sich ihre Wirkung grundlegend von der in einem anderen Land unterscheiden würde.

1. Die verbandspolitischen Zielvorstellungen der Tarifvertragsparteien

Der Bereich, den ein einzelner Tarifvertrag erfaßt, ist sehr weit: Eine kleine Buchdruckerei mit 1 Beschäftigten fällt genau so darunter wie eine Großdruckerei mit 2000 Beschäftigten. Für beide Betriebe die Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag intensiv und wirklichkeitsnah zu gestalten, ist kaum möglich, denn im Tarifvertrag sind die Arbeitsbedingungen und Lohnfestsetzungen von den Tarifvertragsparteien so zu gestalten, daß sich möglichst alle Varianten unter die Normen des Tarifvertrags subsummieren lassen.

Je größer die Unterschiede in der Lohnkostenquote der Branchengruppen sind, desto größer wird der Widerstand der Arbeitgeber gegen eine einheitliche Lohnerhöhung sein. Die Branchengruppe mit den höchsten relativen Lohnkosten setzt die Grenze für die Zugeständnisse der Arbeitgeber beim Tarifabschluß, denn diese Grenze ist maßgebend für den inneren Zusammenhalt des Arbeitgeberverbandes[86]). Es zeigt sich deutlich, daß nicht jede Branche innerhalb der gesamten Industrie und daß nicht jeder Betrieb oder jede Betriebsart innerhalb der Branche von einer Lohnerhöhung gleich betroffen wird. Die theoretische Überlegung des limitierenden Grenzbetriebes kann so ausgelegt wer-

---

[84]) Vgl. Arndt, E.: Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik; Tübingen 1957; S. 80.

[85]) In diesem Zusammenhang soll Lohn nicht in der weiten Definition — Lohn ist Entgelt für jegliche unselbständige Arbeit — verstanden werden, sondern in der Weise, daß „Lohn der Preis für die zur Verfügungstellung der Arbeitskraft an den Besitzer der sachlichen Produktionsmittel" ist. Zitat: Lehner, M.: Die kurzfristigen Lohnbestimmungsfaktoren in der modernen Volkswirtschaft; Winterthur 1962; S. 40/41.

[86]) Vgl. Rehhahn, H.: Lohntarif und industrielle Kostenstruktur; in: Gewerkschaftliche Monatshefte'; 8. Jahrgang (1957); S. 99 f.

den, daß im Graphischen Gewerbe, in dem es so viele verschiedene Betriebe und Betriebsarten mit verschiedenen Auftragsstrukturen gibt, es je nach Produktionstechnik, Art der Aufträge und Betriebsgröße mehrere Grenzbetriebe gibt: „Zu große fachliche Geltungsbereiche wirken sich nicht allzu günstig auf die absolute Höhe des Tariflohnes aus. Sie dürften auch die allgemeinen Lohnbedingungen und ebenfalls die relative Lohnskala in einer Richtung beeinflussen, die den Gewerkschaften wenig angenehm ist."[87])

Die verschiedenartigen Betriebe im Graphischen Gewerbe zwingen den Arbeitgeberverband, wenn auch nicht im gleichen Maße wie die Arbeitnehmerverbände, auf die verschiedenen Aspekte ihrer Mitgliedsfirmen Rücksicht zu nehmen. Sie werden bemüht sein, möglichst allen Mitgliedsfirmen gerecht zu werden, was für sie am leichtesten dadurch zu erreichen ist, daß sie nur schwach differenzierte und möglichst niedrige Tariflöhne auszuhandeln versuchen.

Die beiden Hemmschuhe der Tarifverträge, der Abstraktionsgrad und die Inflexibilität[88]), beruhen zum größten Teil auf der Situation der Tarifvertragsparteien und ihren verbandspolitischen Rücksichtnahmen. Eine Industriegewerkschaft wird andere Leitbilder für ihre Tarifverträge haben als eine Berufsgewerkschaft,[89]) ein Arbeitgeberverband, der ein ganzes Konglomerat von Betrieben zu vertreten hat, wird anders handeln und verhandeln als ein Arbeitgeberverband, der nur Spezialbetriebe von der gleichen Art vertritt.

Ein Merkmal der Unterscheidung von Industrieverband und Berufsverband ist, daß sich nur die Industrieverbände um eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer bemühen, während sich die Berufsverbände auf die Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Interessen ihrer Mitglieder beschränken, wie sich dies am Beispiel des Graphischen Gewerbes in der BRD[90]) dargeboten hat. Der DSB konnte tarifpolitisch nie mehr erreichen als die IG DuP. Die ursprüngliche Absicht, „den Facharbeiter, nicht aber den Hilfsarbeiter, grundlegend für die Bemessung aller Löhne im Graphischen Gewerbe sein zu lassen" ist ihm nicht gelungen[91]). „Sie wollten keine solidarische, sondern eine

---

[87]) Rehhahn, H.: Lohntarif und . . . ; S. 100.

[88]) Vgl. hierzu die Ausführungen in Kap. III.; A.; 1.

[89]) „Nach der klassischen Definition von Götz Briefs ist Gewerkschaft die freie, dauernde, nach innen genossenschaftliche, nach außen Interessen ihres Lebenskreises vertretende institutionelle Verbindung besitzloser auf Lohneinkommen gestellter Arbeitnehmer. Aus dieser Definition ergibt sich zweierlei:
1. Da eine der Existenzbedingungen für eine Gewerkschaft eine solidarisch genossenschaftliche Struktur ist, muß die Einzelgewerkschaft eine Lohnpolitik betreiben, die ihre Mitglieder zu einer solidarisch handelnden, zur Verfolgung der gemeinsamen Interessen bereiten Gruppe integriert. Da die Solidarität nicht nur eine Frage der Gesinnung, sondern materiell ähnlicher Lebenslagen, gleicher oder ähnlicher Interessen und ähnlicher Einkommenslagen ist, kann diese Lohnpolitik mittel- und langfristig keinesfalls auf eine Vergrößerung der relativen Lohnunterschiede gerichtet sein.
2. Da jede Gewerkschaft nach außen die Interessen ihrer Mitglieder vertritt und ein Kartell darstellt, sucht jede Gewerkschaft in erster Linie für ihre Mitglieder herauszuholen, was möglich ist. Daher ist die von Einzelgewerkschaften verfolgte Lohnpolitik trotz der zwischen den Einzelgewerkschaften bestehenden Gemeinsamkeit eine autonome Lohnpolitik. Eine gesamtgewerkschaftliche Lohnpolitik existierte (und existiert heute) nicht. Lampert, H.: Die Lohnstruktur der Industrie; Berlin; 1963; S. 177 f.

[90]) Vgl.: Sohn, K.: Berufsverband und Industriegewerkschaften, Organisationsprinzipien der deutschen Gewerkschaften; Hans-Böckler-Gesellschaft; Köln 1964; S. 35.

[91]) Vgl. ebenda; S. 37.

gruppenorientierte Tarifpolitik. Innerhalb einer Industriegewerkschaft konnte dafür – wollte man nicht die gewerkschaftliche Einheit sprengen – kein Raum sein."[92]) Das Ziel einer Industriegewerkschaft kann es somit nur sein, einen möglichst einheitlichen Tarifvertrag abzuschließen, d.h. einen Tarifvertrag zu erreichen mit der größtmöglichen Einheitlichkeit der Lohnsätze[93]). In der Tat ergeben sich für eine Industriegewerkschaft erhebliche interne Schwierigkeiten; so führte die Lohnsatzdifferenzierung für Maschinensetzer und Korrektoren im Graphischen Gewerbe zu Eifersüchteleien anderer Berufe. Die vermehrte Einführung von Lohnsätzen für verschiedene Berufsgruppen ist bis jetzt immer strikt abgelehnt worden. „Nach unserer Meinung würde in einem solchen Berufsgruppentarif die Leistungsdifferenzierung an erster Stelle stehen müssen, weil er sonst seinen Sinn verlieren würde. Es würde wahrscheinlich ein Kampf aller gegen alle beginnen."[94]) Die vielen verschiedenen Bestrebungen, die in der IG DuP von den Berufsgruppen angemeldet werden, sind zusammenzufassen. Dieses Verhalten bewirkt, daß die Tarifverträge sehr weitgehend von der Verbandspolitik beeinflußt werden. Es dürfte äußerst schwierig sein, einen Tarifvertrag vor den eigenen Mitgliedern zu vertreten, wenn er nicht diesen Erfordernissen Rechnung trägt. Tarifverträge, die von industrieverbandsmäßig organisierenden Gewerkschaften abgeschlossen werden, entfernen sich also gezwungenermaßen von den betrieblichen Anforderungen. Die Berücksichtigung von Einzelinteressen muß zum Wohle der Einheit der Gesamtorganisation wegfallen. Was Berufsverbände zu ihren ureigensten Anliegen in der Tarifpolitik machen können, muß der Industrieverband zum Zwecke der einheitlichen Haltung seiner inneren Mitgliederformation unbeachtet lassen. Die Solidarität der Gewerkschaft darf nicht aufs Spiel gesetzt werden. Eine sinnvolle Verhandlungsausgangslage gewährleistet nur eine einheitliche Haltung des eigenen Lagers[95]). Die Organisationsform des Verbandes beeinflußt sehr stark die Tarifpolitik.

Die Lohnsätze stark zu differenzieren und diese Differenzierung im Tarifvertrag zu verankern, verbietet die Verbandspolitik beiden Tarifvertragsparteien.

Die verbandspolitischen Zielvorstellungen geben den allgemeinen Rahmen für die auszuhandelnden tariflichen Abmachungen. Gleichzeitig haben aber auch die Determinanten der Lohnbildung entscheidenden Einfluß auf die Bildung der tariflichen und effektiven Löhne. Diese Determinanten lassen sich in

---

[92]) Vgl. S o h n , K.: Berufsverband und . . . ; S. 37/38.

[93]) Die Argumentation der Industriegewerkschaften lautet: „Eine gewissenhafte Beantwortung der Frage nach den heutigen tarifpolitischen Möglichkeiten einer nach dem einen oder anderen Organisationsprinzip aufgebauten Gewerkschaft ist allerdings anhand dieses Beispiels nicht möglich (gemeint ist hier das Beispiel im Graphischen Gewerbe mit der IG DuP und dem DSB). Sicherlich wäre es – falls die qualifizierten Arbeiter eines bestimmten Berufs ausnahmslos in einem Berufsverband organisiert wären – in dem einen oder anderen Falle denkbar, daß ein solcher Verband bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen könnte, als dies einer Industriegewerkschaft möglich wäre. Ob sich allerdings das Tarifniveau im allgemeinen erhöhen würde, ist damit nicht gesagt. Möglicherweise würden die gut organisierten Facharbeiter Bedingungen aushandeln, die ihnen nur auf Kosten der Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmergruppen gewährt würden." S o h n , K.-H.: Berufsverband und . . . ; S. 37.

[94]) Protokoll v. 5. Gewerkschaftstag der IG DuP; vom 20. bis 26. 9. 1959 in Hannover; S. 459/460.

[95]) Vgl. K ü l p , B.: Lohnbildung im . . . ; S. 188 f.

zwei Gruppen einteilen, in die Gruppe machtpolitischer und in die Gruppe wirtschaftlicher Bestimmungsgrößen.

Bei der Tariflohnbildung sind die Bestimmungsgrößen der machtpolitischen Sphäre von unmittelbarem und entscheidendem Einfluß, denn durch sie wird die Ausgangslage der Tarifvertragsparteien bei den Tarifvertragsverhandlungen bestimmt. Die wirtschaftlichen Bestimmungsgrößen wirken bei der Tariflohnbildung nur mittelbar beeinflussend, denn sie bestimmen nur die relative Machtposition der Tarifvertragsparteien. Die wirtschaftlichen Bestimmungsgrößen beeinflussen selber unmittelbar nur die Effektivlöhne, denn diese werden von den machtpolitischen Bestimmungsgrößen nur mittelbar bestimmt.

2. Die Betriebsstruktur

Ein sehr eigentümlicher Faktor des Graphischen Gewerbes, der sich entscheidend bei der Lohnbildung auswirkt, ist die Betriebsstruktur. Wohl in keinem Gewerbezweig von solch großer gesamtwirtschaftlicher Bedeutung herrscht als Betriebsstruktur der Klein- und Mittelbetrieb so sehr vor wie im Graphischen Gewerbe[96]). Es ist aber schwierig, alle Betriebe im Graphischen Gewerbe zu erfassen, weil die kleineren Betriebe in der BRD zum Teil bei den Industrie- und Handelskammern und zum Teil bei den Handwerkskammern registriert sind. Um eine Übersicht über die Betriebsgrößenverhältnisse im Graphischen Gewerbe zu bekommen, erweist sich zunächst eine grobe Einteilung in Klein-, Mittel- und Großbetriebe als zweckmäßig[97]).

Der Gruppe Kleinbetriebe sind Betriebe bis zu 9 Beschäftigten zuzuordnen. Den Hauptanteil dieser Betriebsgrößenklasse bildet die Klasse der Familienbetriebe. Sie decken mit ihren Erzeugnissen vorwiegend den örtlichen kleineren Bedarf an Drucksachen und an Papier- und Schreibwaren.[98]) Nicht nur auf Grund ihrer Zahl, sondern auch auf Grund ihrer örtlichen Bedeutung konnten diese bis jetzt nicht durch die größeren Betriebe verdrängt werden.

Zu den Mittelbetrieben zählen Betriebe mit 10 bis 200 Beschäftigten. Für ihre Existenz ist bereits ein überörtlicher Bedarf notwendig, ohne den ihre Kapazität nicht ausgelastet ist. In diese Gruppe fallen auch Betriebe, in denen nicht nur Hochdruck, sondern auch Flachdruck in der Produktion angewandt wird. Die Betriebe dieser Größenklasse, die sich nur der Technik des Hochdrucks bedienen, haben sich vielfach auf ganz bestimmte Aufträge[99]) spezialisiert. Flachdruckereien können nur ab dieser Größenklassenordnung auftreten. Ihrer Produktionsstruktur nach ist ihr Standort meist am Rande von Ballungszentren, aus denen sie den Hauptteil ihrer Aufträge beziehen.

Die Gruppe der Großbetriebe umfaßt die Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten. Hier findet man sowohl Betriebe, die sich nur eines der 3 Druckverfahren bedienen, als auch Betriebe, die zwei oder drei Druckverfahren für ihre Aufträge einsetzen können. Sie verfügen über eine eigene Abteilung „Chemigraphie", womit sie in der Druckstockherstellung von anderen Betrieben unabhängig sind.

---

[96]) Vgl. Anhang (11): Betriebsgrößenstruktur.

[97]) Tab.: (9) Betriebsgrößenklassen.

[98]) Sie stellen kleinere Akzidenzaufträge her und fertigen vor allem Privatdrucksachen. Durchweg sind es noch Hochdruckereien.

[99]) Z. B.: Formulardruck, Werkdruck, Kalenderherstellung, Etikettenherstellung usw.

Anzutreffen sind diese Betriebe in Deutschland hauptsächlich in den klassischen Städten des Graphischen Gewerbes, in Berlin, Hamburg, Essen, Stuttgart und München. Sie können alle Wünsche der Kunden ohne fremde Hilfe erfüllen, denn sie besitzen die notwendige Kapazität, und fast immer ist ihnen noch eine entsprechende Verlags- und Vertriebsabteilung angegliedert.

Durch seine zahlreichen kleinen Betriebe ist das Graphische Gewerbe in seiner Gesamtstruktur nicht vergleichbar mit anderen Branchen. In den kleineren Betrieben arbeiten meist die Arbeitgeber (und deren Familienangehörige) zusammen mit wenigen fremden Arbeitnehmern, so daß hier eine enge persönliche Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Hier wird der Lohn oft nach individuellen Gesichtspunkten gesetzt; deshalb kommt den Tariflöhnen in diesen Betrieben weniger Bedeutung zu.

Gleichzeitig wirkt sich diese Betriebsstruktur auch auf den Organisationsgrad von Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus. Die Arbeitnehmer dieser Kleinbetriebe sind in viel geringerem Maße gewerkschaftlich organisiert als die in den Großbetrieben. Aber auch die Betriebe selbst und ihre Inhaber sind häufig nicht Mitglieder der Arbeitgeberorganisation.

Die Betriebsstruktur des Graphischen Gewerbes ist daher als machtpolitische Bestimmungsgröße nur zum Teil (Groß- und Mittelbetriebe) von starkem Einfluß, da bei den kleineren Betrieben eine Tendenz zu einer Außenseiterstellung innerhalb des Graphischen Gewerbes festzustellen ist.

3. Der Organisationsgrad

„Im Druckereigewerbe ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer außerordentlich hoch, was vermutlich daraus resultiert, daß es sich hier um eine Branche handelt, die von der gewerkschaftlichen Bewegung sehr früh erfaßt worden ist. So wird für Italien, Luxemburg und die Niederlande angegeben, daß praktisch alle Arbeiter Gewerkschaften angehören. In Frankreich rechnet man mit 80 bis 85 v. H. und in der BRD mit etwa 75 v. H."[100]) Diese Zahlen weichen von den Zahlen, die offiziell bekanntgegeben werden, erheblich ab. Obwohl die Zahl der Mitglieder der IG DuP (Fach- und Hilfsarbeiter) in den Jahren nach dem Kriege, absolut gesehen, laufend zugenommen hat, ist der prozentuale Anteil der Organisierten an der Gesamtbeschäftigtenzahl von ca. 89,1% auf 44,0% im Jahre 1961[101]) gesunken. In Frankreich sind die Zahlen

---

[100]) Vgl. EWG-Kommission: Generaldirektion Soziale Angelegenheiten: Entwurf eines Berichts über die Lohnverhältnisse in der Industriegruppe „Druckereigewerbe" in den Mitgliedsstaaten der EWG; V/1620/65/D; S. 19.

[101]) ‚Randnotizen vom Gewerkschaftstag'. „Organisationsgrad nur noch 44 Prozent. Die IG DuP zählt seit 1962 fast unverändert rund 145 000 Mitglieder. Selbst im Vergleich zu 1949 ergibt sich nur ein Anstieg um rund 20%, während gleichzeitig die Zahl der im Graphischen Gewerbe Beschäftigten um 130% anstieg. Dementsprechend ist aus einer einst straff organisierten Druckergewerkschaft mittlerweile eine Gewerkschaft geworden, die zwar nicht mit der hohen Mitgliederfluktuation zu kämpfen hat wie beispielsweise die IG Metall, es aber doch ebenso schwer hat, neue Mitglieder zu finden. Der Organisationsgrad ist von 89,1% im Jahre 1949 abgesunken und betrug 1964 nur noch 44%. Die Gewerkschaft führt das im wesentlichen auf den Zustrom von ungelernten Arbeitnehmern, Frauen und Gastarbeitern zurück. Bei den Facharbeitern beträgt der Organisationsgrad angeblich auch heute noch etwa 80 Prozent." GraW; Ausg.A; Heft 28 (1965).

über die Mitgliederverhältnisse mit äußerster Skepsis aufzunehmen[102]). Die Zahl der organisierten Beschäftigten[103]) wird auf etwas mehr als 100 000 geschätzt, bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 160 000, so daß sich ein Organisationsgrad von 60–65% ergeben würde. Am höchsten ist der Organisationsgrad in den Niederlanden.

Auf Grund meiner Information dürften die Zahlen der Generaldirektion für Soziale Angelegenheiten der EWG als zu hoch betrachtet werden, wenn auch der Organisationsgrad im Graphischen Gewerbe höher angesetzt werden muß als in den anderen Branchen der Industrie in allen Ländern. Wie fast in allen Industriezweigen ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften in größeren Betrieben höher, und in den Großbetrieben ist er sogar sehr beträchtlich. Dadurch sind die Gewerkschaften besonders in den Großbetrieben in der Lage, etwaige Kraftproben wirksam austragen zu können. Besonders die starke Position der Gewerkschaften bei den Spezialfacharbeitern dieser Betriebe ermöglicht es ihnen, durch die Einbeziehung nur eines kleinen Facharbeiterkreises in einen Streik eine Bedrohung der Produktion oder sogar die Stillegung der gesamten Produktion zu erreichen. Diese einzelnen stark organisierten Facharbeiterkreise geben der Gewerkschaft eine starke Ausgangsposition für das gesamte Graphische Gewerbe. Nicht so sehr der durchschnittliche Organisationsgrad also, sondern der hohe Organisationsgrad in einzelnen Facharbeiterberufen, lassen die Gewerkschaften im Graphischen Gewerbe zu einem mächtigen Verhandlungspartner bei Tarifvertragsverhandlungen werden.

4. Die Arbeitskampfbereitschaft und die Arbeitskampfempfindlichkeit

Als besonders empfindlich gilt das Graphische Gewerbe für Arbeitsunterbrechungen. Um diese These zu beweisen, ist es notwendig, die Bereitschaft zum Arbeitskampf auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu erläutern.

Bei der Bereitschaft zum Arbeitskampf ist auf Arbeitnehmerseite zwischen 2 Richtungen zu unterscheiden. Die ältere Generation, die heute noch die Mehrzahl der Funktionäre stellt, die schon gewerkschaftlich organisiert war, als es galt, in früheren Zeiten mit der ganzen gewerkschaftlichen Macht die Ziele und die Rechte der Arbeitnehmer zu verfechten, wird sich eher zum Arbeitskampf bereitfinden, während die jüngere Generation, ohne den ideologischen Hintergrund, sich sehr viel indifferenter zum Arbeitskampf stellt. Die Bereitschaft zu Kampfmitteln zu greifen wird noch zusätzlich abgeschwächt durch die fehlende Tarifwahrheit. Die Arbeitnehmer würden für Löhne und Lohnsätze kämpfen, die ihnen von der Arbeitgeberseite vorher schon zugestanden werden. Durch Kampfmaßnahmen könnten sie diese Zugeständnisse nur aufs Spiel setzen. Das Graphische Gewerbe hat relativ kleine Gewerkschaften; ihre

---

[102]) . . . „En France, (. .), on en est réduit sans aucun contrôle possible, aux chiffres que donnent les confédérations ou les fédérations. Encore sont-elles le plus souvent avares de ces renseignements et faut-il presque toujours les interpréter. L'administration fait ses estimations et les gardes pour elle; tout au plus en voit-on les conséquences dans la répartition des sièges d'une commission ou d'un conseil. Le patronat a les siennes, généralement tout aussi discrètes." Vgl. Reynaud, J.-D.: Les syndicats . . . ; S. 127.

[103]) Vgl. hierzu: Jahresbericht der IGF . . . .

finanziellen Möglichkeiten sind beschränkt[104]). Mit Hilfe der stark organisierten Facharbeitergruppen könnten sie das Handicap der geringen finanziellen Mittel durch Schwerpunktstreiks wettmachen. Die finanziellen Belastungen, die aus solchen Arbeitskämpfen entstehen, bringen im Laufe der Zeit doch erhebliche finanzielle Belastungen, die einem langen Durchhaltevermögen entgegenstehen würden.

Die Arbeitsmarktparteien im Graphischen Gewerbe können nicht ohne Rücksicht auf ihr Prestige in der Öffentlichkeit zu Kampfmaßnahmen schreiten. Die Öffentlichkeit, vor allem die Millionen Zeitungsleser und die werbefreudige Wirtschaft, litten unter Kampfmaßnahmen im Graphischen Gewerbe. Diese Kreise würden aber den Forderungen, die zum Kampf geführt haben und dem Kampf selber bestimmt wenig Sympathien entgegenbringen, ja sie würden sich in breiter Front gegen diese Maßnahmen stellen.

Ist die Arbeitnehmerseite schon nicht sehr geneigt, Arbeitskämpfe zu führen, so zeigen die Arbeitgeber noch weniger Bereitschaft, solche machtpolitischen Mittel anzuwenden. Sie betonen immer wieder, wie wichtig ihnen der soziale Frieden ist, denn es fehlt das solidarische Verhalten unter den Arbeitgebern, und vom Zusammenhalt der Unternehmer hängt es auch sehr stark ab, ob ein Arbeitskampf bis zum Ende durchgeführt werden kann.

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Betriebe des Pressewesens und die Großbetriebe, denn ein Arbeitskampf im Pressewesen steht sofort im Brennpunkt der Öffentlichkeit. Bei Nichterscheinen einer Zeitung durch Arbeitsunterbrechung wird diese innerhalb weniger Stunden durch den Verlust ihrer Aktualität zum Einstampfen reif. Bei den Illustrierten droht die Gefahr der Konkurrenzblätter, die sich an die Stelle der ausgefallenen Illustrierten als Reklameinstrument setzen könnten. Solche Aufträge sind aber auch für Unternehmen des Auslands interessant. Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Haltung der Pressebetriebe bei den Tarifverhandlungen; ihre Haltung bedroht die geschlossene Front der Arbeitgeber bei den Tarifverhandlungen.

Neben den Betrieben des Pressewesens zeigen sich vor allem auch die Großbetriebe einem Arbeitskampf abgeneigt. Sie eignen sich besonders gut für die Durchführung von Schwerpunktstreiks. Bei einem solchen Schwerpunktstreik braucht noch nicht einmal der ganze Betrieb bestreikt zu werden; es genügt, wenn allein bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern in den Streik treten, die Schlüsselpositionen innehaben, auf denen die ganze Produktion aufbaut. Da außerdem die Funktionäre die Belegschaft meist sehr straff führen, sind in diesen Betrieben alle Voraussetzungen für erfolgreiche Arbeitskämpfe gegeben. Um den bekämpften Betrieben das Durchhalten zu ermöglichen, hat die BGV als Mittel der Gefahrengemeinschaft einen ‚Unterstützungsfonds' eingerichtet.

---

[104]) Die ständig steigende Last der Unterstützungszahlungen beeinträchtigt die finanzielle Basis der Gewerkschaft. „Während dieser Aufwand bei den anderen Gewerkschaften zwischen 15 und 25% des Beitragsaufkommens schwankt, sind es bei der IG DuP 42%. So gab sie 1964 von 16,28 Mill. DM Beitragseinnahmen 6,89 Mill. DM für Unterstützungen wieder aus." GraW; Ausgabe A; vom 10. 10. 1965. In diesem Zusammenhang ist auch auf eine zunehmende Überalterung der Mitgliedschaft der Gewerkschaft der IG DuP hinzuweisen, bei einer nur relativ kleinen absoluten Zunahme der Mitgliederzahl.

Besonders bei Schwerpunktstreiks sollen Unterstützungen an die betroffenen Arbeitgeber erfolgen. Pressewesen und Großbetriebe sind aber trotz des Unterstützungsfonds für die Arbeitnehmerseite die am leichtesten ‚eindrückbaren' Stellen in der Arbeitgeberfront. Diese angeführten Gründe erklären die Kompromißbereitschaft bei Tarifverhandlungen im Graphischen Gewerbe.

5. Die Verhandlungen zum Tarifabschluß

Im Vergleich mit den anderen Ländern der EWG ist in keinem Staate die Selbstgestaltungsmöglichkeit den Tarifvertragsparteien in gleichem Umfang überlassen wie in der BRD. In völlig freien zweiseitigen Verhandlungen ohne staatlichen Eingriff — auch ohne das Instrument der Zwangsschlichtung — bleibt es den Verhandlungsparteien in der BRD überlassen, den Lohn und die Arbeitsbedingungen festzulegen.

Liefmann-Keil hat die Tarifverhandlungen mit Auseinandersetzungen im Parlament verglichen[105]). Die Parteien, die sich bei den Verhandlungen gegenüberstehen, sind ähnlich den Fraktionen eines Parlaments. So wie die Fraktionen die Parteien in den Parlamentsverhandlungen vertreten, so vertreten die Tarifvertragskommissionen ihre ‚Parteien' (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) bei den Tarifverhandlungen; dabei werden diese Gruppenfraktionen von hauptamtlichen Funktionären gebildet. Sie können nicht ohne Rücksichtnahme auf ihre Organisation und deren Struktur Ziele und Mittel entsprechend den ökonomisch-sozialen Gegebenheiten variieren und einsetzen[106]). Innerhalb eines Arbeitgeberverbandes wird es immer Betriebe geben, die gegenüber anderen kostengünstiger produzieren können. Je mehr Betriebe von einem Tarifvertrag erfaßt werden, desto eher werden die kostengünstigeren Betriebe ihren Kostenvorteil auch zu einer eigenen betriebsorientierten Lohnsetzung nutzen können.[107]) Bedingt durch ihre Organisationsform müssen die Arbeitnehmerorganisationen auf eine ausgeglichene Vertretung ihrer einzelnen Gruppen bedacht sein. Immer wieder betont die IG DuP das Erfordernis einer einheitlichen, solidarischen Gewerkschaftspolitik. Für eine Industriegewerkschaft, die sich aus heterogenen Gruppen mit zum Teil divergierenden Zielen zusammensetzt, treten diese Probleme viel stärker in den Vordergrund als für Facharbeitergewerkschaften, deren Mitglieder eine verhältnismäßig homogene Gruppe darstellen. Die Industriegewerkschaft muß darauf bedacht sein, ihre innere Struktur nicht noch durch eine zu wenig ausgewogene Lohnpolitik zu komplizieren. Sie wird nach einem möglichst einfachen, d. h. einheitlichen Lohnsatz streben, unter den sich möglichst viele Arbeitsleistungen subsumieren lassen[108]). In dem Bestreben, als einheitlich-solidarische Gruppe aufzutreten, kann die Gewerkschaft allerdings nicht verhindern, daß Teile ihrer Mitgliederschaft nicht das Maximale durch die tarifliche Vereinbarung erreichen. Der durch die gesetzlichen Normen vorgegebene Spielraum für den Abschluß von Tarifverträgen ist bei weitem nicht aus-

---

[105]) Vgl. Liefmann-Keil, E.: Ökon. Theorie . . . ; S. 274.

[106]) Vgl. ebenda; S. 274 ff.

[107]) Vgl. Rehhahn, H.: Lohntarif . . . ; S. 97 ff.

[108]) Vgl. Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 117.

genutzt; sowohl die Arbeitnehmer[109]) als auch die Arbeitgeber[110]) zögern aus organisationspolitischen Gründen, den Raum des überbetrieblichen Bereichs zu verlassen und die Tarifverträge in den betrieblichen Raum vorzutreiben.
Mit gleichbleibender Regelmäßigkeit finden jährlich im Graphischen Gewerbe Tarifverhandlungen statt. Durch die Häufigkeit haben die beiden Tarifpartner eine eigene Technik für die Verhandlungen entwickelt. Der Vorgang spielt sich regelmäßig wie folgt ab: Durch die IG DuP erfolgt zum frühestmöglichen Termin die Kündigung des Tarifvertrags. Für freie Verhandlungen vereinbaren dann die Tarifparteien einen Termin, der mit Ausnahme des Jahres 1963[111]) immer erfolglos verlief. Von einer der beiden Tarifparteien wird gemäß der Schlichtungsordnung daraufhin der Schlichter angerufen, dem es immer erst im letzten Termin gelingt, die beiden Tarifvertragsparteien auf dem Wege des Kompromisses zu einem neuen Tarifabschluß zu bewegen[112]). Zu den freien Verhandlungen erscheinen die beiden Tarifvertragsparteien mit ihren Verhandlungskommissionen, die mit den Tarifkommissionen weitgehend identisch sind. Die Zahl der Mitglieder der Verhandlungskommissionen verringert sich bei fortschreitender Verhandlungsdauer, was sich günstig auf die Sachlichkeit und Straffung der Verhandlungen auswirkt.
Der Regelfall bei den Tarifverhandlungen ist, daß die Gewerkschaft, wenn sie den Tarifvertrag kündigt, auch gleich ihre Forderungen stellt. Das Bestreben der Gewerkschaft geht dahin, die Stoßkraft zu konzentrieren. Aus diesem Grund beschränkt sie die Zahl ihrer Forderungen auf wenige[113]). Die Arbeitgeber verhalten sich zunächst passiv, sie warten mit ihrer Stellungsnahme ab, bis die Gewerkschaft ihre Forderungen präzisiert. Hauptgegenstände der Verhandlungen bilden Ecklohn, Arbeitszeit, Lohnstruktur und Ortsklassen. Diese Verhandlungskomplexe werden untereinander ausgetauscht und ausgespielt. Die Verhandlungen zum Lohntarifvertrag dauern meistens über einen Zeitraum von 2 Monaten. Im Gegensatz dazu stehen die Verhandlungen zum Manteltarifvertrag; sie reichen über größere Zeiträume. Bei den Verhandlungen zum Manteltarifvertrag werden die vielen kleinen Verbesserungsvorschläge der Tarifvertragsparteien weitgehendst mitberücksichtigt, ebenso die Entscheidungen der Schiedsgerichte[114]).
Hat man den Verlauf von mehreren Verhandlungen verfolgt, so erscheinen sie als eine Art Formalität. Es zeigt sich, daß nicht die sachliche Diskussion letzten Endes die Kompromisse ergibt, sondern die Kompromisse bilden sich auf Grund der machtpolitischen Ausgangssituation der Tarifvertragsparteien. In Diskussionen (nicht unter 12 Stunden) zwingen sich zunächst die beiden Kon-

---

[109]) Vgl. hierzu die Argumente, die auch zur Bildung von Industriegewerkschaften führten. Diese Gründe bedingen nun auch eine dieser organisationspolitischen Form entsprechende Tarifpolitik. Vgl. Sohn, K.-H.: Berufsverband und . . . ; hier bes. S. 64 ff.
[110]) Zu diesem Lohntarifvertrag kam es, ohne daß eine tarifliche Schlichtungsinstanz in Anspruch genommen werden mußte. Die Arbeitgeberseite sprach in diesem Zusammenhang von einer Änderung im Stil der Verhandlungen. Vgl.: GraW; Heft 27 (1963); S. 1132.
[111]) Vgl. Duvernell, H.: Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik . . . ; S. 111.
[112]) Vgl. hierzu auch II. Kap.; A.; 3. Schieds- und Schlichtungsabkommen.
[113]) Z. B. wurden 153 Forderungen der einzelnen Gewerkschaftsorgane auf ganze 3 Forderungen für einen Tarifabschluß zusammengedrängt.
[114]) Bis die neuen Bestimmungen dann alle paragraphiert sind, verstreicht regelmäßig längere Zeit. Es kommt noch hinzu, daß die Tarifvertragsparteien das Protokoll als Notizen von Kommentarcharakter dem Manteltarifvertrag beigeben.

trahenten einander einzelne Prozente nachzugeben. Die Diskussion ist kaum mehr als ein Scheingefecht. In der Endphase der Verhandlungen ist dann nur noch die Machtstellung entscheidend, über die die einzelne Organisation verfügt, und die sie bereit ist, einzusetzen: „Lohnkämpfe sind machtpolitische Auseinandersetzungen".[115]) Die Beseitigung des Konfliktes beim Neuabschluß eines Tarifvertrags ist nicht auf einer momentanen wirtschaftlichen Lage begründet; wirtschaftliche Erfordernisse in Tarifvertragsverhandlungen sind nur mehr in verbandsopportunen Argumenten zu erkennen[116]).

Schon seit Inkrafttreten des ersten Tarifvertrags im Graphischen Gewerbe kannte man eine Schlichtungsordnung für die kollektiven Tarifstreitigkeiten.

Die Erfahrungen des Streiks aus dem Jahre 1952 brachten den Parteien die Einsicht, daß die Schlichtungsordnung ausgebaut werden sollte. Besonders die Betriebe der Zeitungs- und Zeitschriftenherstellung waren an einem solchen Ausbau interessiert[117]). Da ein Arbeitskampf nur begonnen werden kann und darf, wenn alle Verhandlungsmöglichkeiten unter dem Vorsitz eines Unparteiischen[118]) völlig ausgeschöpft werden, hat sie schon mehrmals drohende Arbeitskämpfe verhindern können. Eine Schlichtungsordnung birgt die große Gefahr in sich, daß die freien Verhandlungen an Bedeutung verlieren; denn die Tarifverhandlungsparteien wissen vorab, daß bei einem Scheitern der Verhandlungen noch lange nicht der Arbeitskampf droht, denn erst müssen alle Möglichkeiten formal festgelegter Verhandlungsmodi durchlaufen sein, bis der Arbeitsfrieden ernsthaft bedroht ist. Der Unparteiische selbst hat schließlich auch noch die Möglichkeit, die Initiative von sich aus zu ergreifen, um bei einem drohenden Arbeitskampf die Verhandlungen zu einem Tarifabschluß zu führen.

6. Die wirtschaftlichen Determinanten

Die vorstehend angeführten Determinanten der Tariflohnbildung sind alle der machtpolitischen Sphäre zuzurechnen. Sie sind besonders ausschlaggebend für

---

[115]) Vgl.: „drupa" . . . ; Jahrg. 10 (1958); Heft 13 und „Wenn dem entgegengehalten wird, daß die Kollegen nicht bereit wären, eventuell den Arbeitskampf aufzunehmen, meine ich doch, daß wir als Funktionäre den Mut besitzen sollten, es auf diese Probe ankommen zu lassen." Vgl.: Protokoll vom Gewerkschaftstag der IG DuP 1959 . . . ; S. 479 und „Der Überschuß der letzten 10 Jahre betrage 1 726 000,— DM. Wie lange reicht der Betrag im Rahmen eines Arbeitskampfes? Rechnen wir mit 70 000 Streikenden und einem Antrag, die Streikunterstützung auf den Bruttotariflohn zu erhöhen, dann reicht der Überschuß eines Jahres für 2 Streiktage. Betrachtet die Dinge so, Kollegen, und denkt daran, daß unser Geld das klirrende Schwert an der Wand ist, daß, je mehr Geld wir haben, desto weniger mit einem Streik zu rechten ist."

[116]) Vgl. K ü l p , B.: Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften. Volkswirtschaftliche Schriften Heft 84; Berlin 1965; Der Verfasser gibt hier einen Überblick über die verschiedenen Ausgangspositionen und Taktiken, die bei solchen Verhandlungen entscheidend sind.

[117]) Der Versuch der Zeitungs- und Zeitschriftenbetriebe, sich aus den Arbeitskämpfen auszuklammern, wie etwa in Schweden oder der Schweiz, war nicht gelungen, obwohl man sich auf die Pressefreiheit und die Funktion von Verbreitung von Informationen berufen konnte. Der Grund des Scheiterns dieses Versuches dürfte sein, daß damit die Arbeitnehmerseite hätte zugestehen müssen, daß der schwächste Punkt der Arbeitgeberseite bei Tarifverhandlungen neutralisiert worden wäre.

[118]) Bei dieser Tätigkeit hat sich bis jetzt im Graphischen Gewerbe Senatspräsident Dr. Bringmann die volle Anerkennung von beiden Tarifvertragsparteien erworben. Seinem persönlichen Geschick ist es oft nur in „letzter Minute" gelungen, eine neue Übereinkunft zu erzielen, ohne daß sich die Parteien auf das Ausspielen ihrer Macht versteift haben.

den Tariflohn, da sie die Verhandlungspositionen der Tarifvertragsparteien bestimmen, die wesentlich sind als Ausgangslage für die Tarifverhandlungen.

Aber außer den machtpolitischen Bestimmungsgrößen, die sich direkt bei den Verhandlungen auswirken, dürfen die wirtschaftlichen Determinanten nicht vergessen werden, da sie die relative Verhandlungsposition der Tarifvertragsparteien beeinflussen.

Wie stark hier der Arbeitsmarkt die relative Verhandlungsposition mitbestimmt, zeigt die Entwicklung der jüngsten Vergangenheit. Während des großen und anhaltenden Nachfrageüberhangs nach Arbeitskräften im Graphischen Gewerbe war die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer indirekt sehr gestärkt, denn die Arbeitgeber waren darauf angewiesen, Arbeitskräfte durch Zahlung höherer Löhne zu gewinnen. Als jetzt dieser Nachfrageüberhang abgebaut worden war, hatte sich schon nach kurzer Zeit auch die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer geschwächt; sie hätte sich noch mehr geschwächt, wenn noch ein Angebotsüberhang an Arbeitskräften im Graphischen Gewerbe aufgetreten wäre. Gleichartig wie der Arbeitsmarkt beeinflußt auch der Absatzmarkt als wirtschaftliche Bestimmungsgröße die Tariflohnbildung. Die günstige wirtschaftliche Entwicklung über lange Jahre hinweg veranlaßte die Arbeitgeber, den gewerkschaftlichen Forderungen in den Tarifverhandlungen immer wieder nachzugeben, denn für die Arbeitgeber gab es Mittel und Wege diese Kostensteigerungen zu verkraften. Automatisch würden sich aber Stockungen am Absatzmarkt oder Ausfälle von Absatzmärkten negativ auf die relative Verhandlungsposition der Arbeitnehmer bei den Tarifverhandlungen auswirken, denn die Arbeitgeber müßten den gewerkschaftlichen Forderungen entschiedener entgegentreten.

Obwohl Organisationsgrad, Streikbereitschaft, Solidarität sich in den Tarifverhandlungen unmittelbar als Bestimmungsgrößen für den Tariflohn auswirken, dürfen die wirtschaftlichen Bestimmungsgrößen jedoch nicht unterschätzt werden, denn sie nehmen Einfluß auf die Verhandlungsposition in der Ausgangslage, und die machtpolitischen Bestimmungsgrößen können auf lange Frist diese wirtschaftlichen Bestimmungsgrößen nicht überdecken.

C. Die einzelnen Tarifverträge

Das Ergebnis der Tarifpolitik und der Tarifverhandlungen sind die Tarifverträge, die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden. Hier sollten sich die Bestimmungsgrößen der Lohnbildung niederschlagen. Die Bestimmungsgrößen lassen sich den 3 verschiedenen Trägern der Lohnbildung zuteilen: Staat, Tarifvertragsparteien und Betrieben.[119]) Diese Träger der Lohnpolitik können nur im Rahmen ihrer Kompetenzen, die ihnen die einzelne Wirtschaftsverfassung[120]) gibt, ihre Rolle bei der Lohnbildung übernehmen. Bei der Tarif-

[119]) Vgl. A r n d t , E.: Lohn, (II) Politik; in ‚HdSW'; Bd. 7; S. 16 f.

[120]) „Es (das Bundesverfassungsgericht) bestärkt so die – man könnte sagen: pragmatische Richtung, die nicht eine ‚Wirtschaftsverfassung' als eine gesonderte in sich geschlossene Ordnung der Wirtschaft aufsucht, sondern die Summe der – spezifischen und unspezifischen, unmittelbaren und mittelbaren, sachnahen und abstrakten – verfassungsrechtlichen Gestaltelemente der rechtlichen Ordnung der Wirtschaft." Z a c h e r , H.: Aufgabe einer Theorie der Wirtschaftsverfassung; in ‚Wirtschaftsordnung und Rechtsordnung'; Festschrift zum 70. Geburtstag von F. Böhm; Karlsruhe 1965; S. 71.

lohnbildung wirken sich vor allem die Bestimmungsgrößen aus, die den Trägern Staat und Tarifvertragsparteien zuzuteilen sind. Die tarifvertraglichen Regelungen im Graphischen Gewerbe geben deutlich die starke Einflußnahme dieser Bestimmungsgrößen wieder.

1. Geltungsbereich und Inhalt der Tarifverträge

Um einen genauen Überblick über die verschiedenen Formen der kollektivvertraglichen Regelungen zu erhalten, sollen diese Lohnregelungen einander gegenübergestellt und ihre Erscheinungsformen im Graphischen Gewerbe in den 6 Ländern der EWG näher dargestellt werden[121]).

Schon bald nach dem Kriege konnte auch in der BRD die lange Tradition der Tarifverträge, die in freien Verhandlungen abgeschlossen wurden, fortgesetzt werden. Der IG DuP ist es als erster Industriegewerkschaft gelungen, einheitliche zentrale Tarifverträge für die gesamte BRD abzuschließen.[122]) In allen Ländern der EWG erstreckt sich der räumliche Geltungsbereich über das gesamte Staatsgebiet des Landes. Nur in Belgien bestehen für die Pressebetriebe in Brüssel und für die Pressebetriebe in den übrigen Landesteilen zwei verschiedene Tarifverträge. Es bestehen sonst keine nur regionalen Tarifverträge; sowohl in den wirtschaftlich stark als auch in den wirtschaftlich schwach entwickelten Gebieten eines Staates sind die Arbeitsbedingungen in gleicher Weise festgelegt. Wesentliche Bedeutung erlangt der räumliche Geltungsbereich besonders in den Ländern Italien und Frankreich, da dort einzelne Landesteile sehr unterschiedlich entwickelt sind. Das Graphische Gewerbe als Dienstleistungsgewerbe hat in den unterentwickelten Gebieten, als nachgelagerte Industrie von den Aufträgen der örtlichen Industrie abhängig, schwerer an diesen Arbeitsbedingungen zu tragen als in Gebieten mit einer voll entwickelten Wirtschaft.

Im Gegensatz zu der räumlichen Gliederung der Tarifverträge steht die fachliche Gliederung der Tarifverträge. Diese beruht nicht auf produktionstechnischen, sondern auf produktionsmäßigen Unterschieden. In Frankreich, Belgien und Italien bestehen jeweils zwei verschiedene Tarifverträge: für die Pressebetriebe und für das übrige Graphische Gewerbe. In der BRD, den Niederlanden und Luxemburg kennt man eine solche Unterscheidung nicht; in diesen Ländern gibt es nur jeweils einen Tarifvertrag für das gesamte Graphische Gewerbe eines Staates. Die Unterscheidung in Pressebetriebe und in übriges Graphisches Gewerbe rührt daher, daß auf Arbeitgeberseite in den genannten Ländern getrennte Organisationen für diese Produktionsbereiche bestehen. Dadurch wurde es möglich, die Arbeitsbedingungen getrennt festzusetzen. Obwohl damit die besonders arbeitskampfempfindlichen Pressebetriebe im Tarifvertrag gesondert behandelt wurden, sind die Arbeitsbedingungen für die beiden Produktionsbereiche nicht sehr unterschiedlich gestaltet. Nur in einzelnen,

---

[121]) Vgl. Anhang (12): Die tarifvertraglichen Regelungen in den einzelnen Ländern.

[122]) Durch den zentralen Abschluß der Tarifverträge erklärt sich auch, warum die Machtpolitik in den Tarifverhandlungen eine solch wichtige Rolle spielt. Bei den Verhandlungen prallen nicht nur die Gegensätze regional begrenzter Organisationen aufeinander, sondern die Verhandlungskommissionen vertreten auf beiden Seiten die ganze Arbeitgeber- und Arbeitnehmermacht, räumlich und fachlich gesehen.

aber nicht entscheidenden Punkten, weichen sie von einander ab. Die Unterscheidung besteht de jura, sie fällt aber de facto nicht wesentlich ins Gewicht.

Der zeitliche Geltungsbereich ist nicht exakt festgelegt.[123]) Grundsätzlich ist die Laufdauer eines Tarifvertrages auf ein Jahr festgelegt. Die Kündigungs- oder die Erneuerungsfristen werden jeweils in den einzelnen Tarifverträgen selbst verankert, die Tarifvertragsparteien befolgen hierbei keine einheitliche Linie, der zeitliche Geltungsbereich verändert sich mit den wirtschaftlichen Gegebenheiten.

Nicht in allen Ländern der Gemeinschaft bestehen so klare Gliederungen zwischen der Festlegung der Lohnhöhe und dem Festlegen der anderen Arbeitsbedingungen wie in der BRD[124]). Der Manteltarifvertrag regelt die allgemeinen Arbeitsbedingungen, während der Lohntarifvertrag die Lohnhöhe festlegt. Ähnliche Unterscheidungen, wenn auch nicht so ausgeprägt, bestehen in Belgien, Luxemburg und Frankreich. In den Niederlanden und in Italien sind Lohnfestsetzungen Teil des Gesamttarifvertrages. Sie werden dort in einem besonderen Abschnitt geregelt. Diese Gliederungsunterschiede sind rein tariftechnischer Natur.

In allen Ländern regeln die Tarifverträge die gleichen Arbeitsbedingungen für das Graphische Gewerbe. Je nach der Strukturierung des Graphischen Gewerbes sind die Tarifverträge mehr oder weniger umfangreich. In Belgien und Frankreich sind technische Kommissionen eingeschaltet, die paritätisch besetzt sind und die sich mit den technischen Einrichtungen und deren arbeitsmäßiger Besetzung befassen. Diese Kommissionen regeln damit Verhältnisse, die in den vier anderen Ländern im Tarifvertrag festgelegt werden. Die Lehrlingsausbildung untersteht in Frankreich und Belgien ebenfalls diesen Komissionen; in Italien ist sie einer besonderen Ausbildungs-Kommission übertragen, während in den anderen Ländern die Tarifverträge die Lehrlingsausbildung regeln. Sofern in den einzelnen Ländern Schlichtungsverfahren bestehen, werden diese einheitlich in den Tarifverträgen behandelt. Die Arbeitsbedingungen, die festgelegt werden, unterscheiden sich; so ist die Urlaubsregelung in Italien sehr verschieden von der in den anderen Ländern. Der kürzere Jahresurlaub in diesem Lande wird jedoch durch die größere Zahl arbeitsfreier kirchlicher Feiertage aufgewogen.

2. Die Tariflohnstruktur

Wohl in keinem Gewerbezweig der Wirtschaft liegen Tradition und technischer Fortschritt — traditionelle Arbeitsweise und hochmoderne Arbeitsweise — so nahe beieinander wie im Graphischen Gewerbe. Auf einigen Gebieten (Handsatz) herrschen noch überkommene Formen in der Arbeitstechnik, während die Technik auf anderen Gebieten (Maschinensatz) große Neuerungen gebracht hat. Bis ins 19. Jahrhundert war das Graphische Gewerbe „ständisch" organisiert. Probleme der Lohnstrukturierung gab es nicht, da man noch keine weitere Differenzierung zwischen den 3 Berufen — Setzer, Drucker und Buchbinder — als notwendig ansah. Um die Leistungsunterschiede honorieren zu können, war

[123]) Nur in Frankreich und den Niederlanden besteht eine Vorschrift über die Höchstdauer der Tarifverträge. Vgl. II. Kapitel; A; 2.

[124]) Vgl. Anhang (13): Manteltarifverträge und Lohntarifverträge.

der sog. ‚berechnende Setzer' eingeführt, der eine Art Leistungslohn erhielt auf Grund der Menge des von ihm abgesetzten und korrigierten Satzes.
Mit der weiteren technischen Entwicklung im Graphischen Gewerbe kam gegen Ende des 19. Jahrhunderts auch die Lohnstruktur wieder in Bewegung. Die Erfindung der Setzmaschine hatte in der Satzherstellung eine Umwälzung eingeleitet. Die Setzer, die eine solche Maschine zu bedienen hatten, mußten nicht nur ein umfassendes berufliches Können aufweisen, sondern sie hatten an ihren hochwertigen, komplizierten Maschinen auch eine erhöhte Eigenverantwortung. Gleichzeitig hatten sie erschwerte Arbeitsbedingungen, denn die technischen Einrichtungen waren noch sehr unzulänglich (Bleidämpfe). All diese Faktoren hätten zu einer Heraushebung der Maschinensetzer und ihres Lohnsatzes gegenüber den anderen Beschäftigten gereicht. Zu dem tatsächlichen Lohnaufschlag für die Maschinensetzer haben diese aber nicht geführt. Ausschlaggebend war vielmehr, daß mit dem Lohnaufschlag versucht wurde, das Eindringen der Setzmaschinen in die Betriebe zu verlangsamen und damit einen gewissen Schutz der Arbeitsplätze der Handsetzer zu erreichen[125]). Ab 1925 (Jan.) betrug der Lohnaufschlag gegenüber den Handsetzern 20%, anfangs (1902) sogar 25–30%.
Nachdem die Korrektoren schon vor dem ersten Weltkrieg freiwillig höher entlohnt wurden, ging 1921/22 dieser Aufschlag gegenüber den Handsetzern mit 7,5% in den Tarif ein[126]). Im ersten Falle war also die Technik der Anstoß, zum Schutz der Handsetzer eine stärkere Strukturierung einzuführen, und im zweiten Falle wurde die freiwillige Strukturierung tariflich abgestützt. Seit diesem Zeitpunkt blieb die tarifliche Facharbeiterlohnstruktur im Graphischen Gewerbe in Deutschland völlig unverändert.
Nur die Lohnstruktur der Hilfsarbeiter erfuhr eine Änderung; sie wurde neueren Formen der Lohnsatzbildung angeglichen. Dies geschah (1958)[127]) durch eine Neugliederung der Hilfsarbeiterlohnstruktur, die in 5 Lohnsatzgruppen aufgeteilt wurde. Daneben ist noch besonders wichtig, daß diese Neugliederung keine Unterscheidung zwischen männlichen und weiblichen Hilfsarbeitern mehr kennt. Die Lohnsätze richten sich nur noch nach der Tätigkeit des Arbeitnehmers, was eine vollständige Gleichstellung der Männer- und Frauenarbeit bedeutet. Damit erfüllte das Graphische Gewerbe als einer der ersten Industriezweige der BRD eine Forderung neuzeitlicher Sozialpolitik.
Eine Lohnstruktur – auch die der tariflichen Löhne – stellt keine für die Dauer festgefügte, abgeschlossene Differenzierung der Löhne dar. Bei jedem neuabzuschließenden Tarifvertrag ergibt sich die Möglichkeit, die bisherige Lohnstruktur zu verändern. Mehrere Faktoren können eine solche Veränderung erforderlich machen: Einflüsse der Marktorganisationen, der Wirtschaftsphasen, der technologischen Veränderungen, der kulturellen Veränderungen und der staatlichen Maßnahmen[128]).
Auch die Anpassungen innerhalb der Gesellschaft fanden ihren Ausdruck mit dem Heranführen der Hilfsarbeiterlohnsätze an die der Facharbeiterlohnsätze

[125]) Vgl. B l a c h , J.: Die Arbeitsverhältnisse . . . ; S. 317 ff.
[126]) Vgl. ebenda; S. 322/323.
[127]) Zusatzabkommen zum Lohntarifvertrag v. 25. Juli 1957. Die neuen Bestimmungen traten ab 1. 3. 1958 in Kraft.
[128]) Vgl. F ü r s t e n b e r g , F.: Probleme . . . ; S. 53 ff.

in den Tarifverträgen. Im wesentlichen verblieb man aber bei der „geschichtlichen Lohnstruktur". Die Macht der Marktorganisationen bei der Bestimmung der Lohnstruktur verhinderte, daß sich die Lohnstruktur der tariflichen Löhne veränderte[129]). Die Tariflohnstrukturen in den anderen Ländern unterscheiden sich grundsätzlich von der bundesdeutschen Lösung, weil sie nicht nur auf der Berufsausbildung allein beruhen, sondern auf dem Alter, der Tätigkeit und dem Ort des Betriebes.

Die tarifliche Lohnstruktur schlägt sich in den Lohnsätzen nieder, die die Tarifverhandlungen für bestimmte Tätigkeiten vorsehen. Lohnsatzabstufungen bestehen nach verschiedenen Gesichtspunkten: Z. B. nach Geschlecht, Qualifikation, Alter und geographischem Gebiet. In Italien und Belgien gibt es noch unterschiedliche Lohnsätze für männliche und weibliche Arbeitnehmer in mehreren Tätigkeitsbereichen. In Frankreich sind diese Unterschiede in den Lohnsätzen auf ein Minimum beschränkt.

Die BRD kennt keine Lohnsatzabstufungen nach den Geschlechtern mehr. Dagegen sind in allen Ländern die Lohnsätze nach der beruflichen und arbeitsbedingten Qualifikation abgestuft.

In der BRD unterscheidet der Tarifvertrag im Graphischen Gewerbe nur zwischen Facharbeitern und Hilfsarbeitern. In den anderen Ländern besteht noch die Stufe des Fachhilfsarbeiters. Die Lohnsätze sind in der BRD am schwächsten differenziert.

Die Differenzierung bei den Facharbeitern beschränkt sich auf die Heraushebung von zwei beruflichen Tätigkeiten (Korrektoren 107,5% und Maschinensetzer 120% des Facharbeiterecklohnes)[130]). Die Festsetzung der Lohndifferentiale erfolgt bei den Hilfsarbeitern auf Grund einer Einstufung der Tätigkeiten nach Anforderungsarten. Die Differenzierung der Lohnsätze in Luxemburg entspricht (mit Einschränkungen) der deutschen Regelung. In den anderen Ländern werden die verschiedenen Arbeiten des Graphischen Gewerbes katalogmäßig aufgeführt und einem bestimmten Lohnsatz zugeordnet[131]). In keinem Land bebestehen ausgeprägte Lohnsatzdifferenzen zwischen den Fach-, Fachhilfs- und Hilfsarbeitergruppen.

In Frankreich werden bestimmte Tätigkeiten katalogmäßig zusammengefaßt. Diesen Tätigkeiten werden Punkte zugeteilt, die mit einem Punktwert multipliziert werden; dieses Produkt ergibt dann den Stundenlohn. Entsprechend dem ‚Barème'[132]) ergeben sich bei einem Punktwert (Valeur du point) von 0,043324 folgende Stundenlöhne: Hilfskraft, 84 Punkte = 3,64 ffrs. (niedrigste Stufe); Maschinenmeister einer Vierfarbenmaschine (Hochdruck), 130 Punkte = 5,64

---

[129]) In einer weitgehenden Übereinstimmung mit den Ansichten der Tarifpartner kann gesagt werden, daß die Lohngrundlagen, welche ausschließlich auf den Umfang der Ausbildung aufgebaut sind, für beide Teile unbefriedigend sind und als überholungsbedürftig betrachtet werden können: Euler, A.: und Henecke, A.: Arbeitsbewertung im Vergleich; in ‚der Arbeitgeber' 13/14; S. 413/414.

[130]) Der Ecklohn ist der Lohn für einen Facharbeiter nach Vollendung des dritten Gehilfenjahres (100%).

[131]) Vgl. Convention collective régionale du 18 juin 1953; Annexes techniques – Industries du Livre de la Région Parisienne.

[132]) Barèmes de salaire établi conformément au protocole d'accord du Mars 1965; Salaires applicables dans la Région Parisienne; Typographie; Héliogravure.

ffrs. Andere Tätigkeiten werden so eingestuft: Erster Maschinenmeister an einer Offsetrotationsmaschine mit 5 bis 8 Aggregaten 155 Punkten = 6,72 ffrs. (höchste Stufe), Linotype-Maschinensetzer 135 Punkte, Erstkorrektor 100 Punkte, Tiefdruckfarbätzer 130 Punkte. Außerdem bestehen noch regionale Differenzen von 3 Prozent (1967); diese Lohndifferenzierungen haben allerdings an Bedeutung verloren; 1956 betrugen sie noch 8 Prozent[133]).

In Italien sind vor allem die regionalen Differenzierungen der Tariflöhne sehr bedeutend: Handsetzer Zone 0, höchste Ortsklasse = 380 Lire, Handsetzer Zone 6a, niederste Ortsklasse = 306,5 Lire[134]). Die Abstaffelungen zwischen Tätigkeiten der einzelnen Arbeitskräfte sind nicht so stark ausgeprägt: Handsetzer (3. Kategorie) 281,5 Lire, Handsetzer (1. Kategorie) 380 Lire, Linotype-Maschinensetzer 447,5 Lire, Buchdrucker (1. Kategorie) 380 Lire, Lithograph 502 Lire, Hilfskraft (über 18 Jahre) 281,5 Lire (alle Angaben für die höchste Ortsklasse Zone 0).

Die niederländischen Tarifverträge sehen vor allem eine sehr ausgeprägte Lohnsatzdifferenzierung nach dem Alter vor: Handsetzer: 18 Jahre, 50%, höchste Ortklasse, = 1,13 hfl; 19 Jahre, 60%; 20 Jahre, 70%; 21 Jahre, 80%; 22 Jahre, 88%; 23 Jahre, 97%; 24 Jahre, 100% = 2,27 hfl. Die Abstaffelung nach verschiedenen Tätigkeiten, (die Angaben erfolgen immer für die höchste Alters- und Ortsklasse): Maschinensetzer 2,41 hfl, Stereotypeur 2,36 hfl, Fachhilfskraft 2,04 hfl[135]).

In Belgien gibt es 4 räumliche Zonen 100%, 99%, 97%, und 93%. Die belgischen Tariflohnsätze werden katalogartig dargestellt; einzelnen Tätigkeiten und Berufen werden so die Entgelte zugeteilt. Das höchste Entgelt erhält ein Drucker an einer Vierfarbenoffsetmaschine (2308,50 bfrs), ein Handsetzer erhält 1849,– bfrs in der Woche, ein Galvanoplastiker 1962,– bfrs, ein Buchdrucker an einer Schnellpresse 1849,50 bfrs, ein Tiefdrucker (Rotation) 2001,50 bfrs, eine männliche Hilfskraft über 21 Jahre 1504,– bfrs und eine weibliche Hilfskraft über 21 Jahren 961,50 bfrs (alle Angaben für die höchste Ortsklasse (Brüssel, Antwerpen, Lüttich) = 100%[136]).

In allen Ländern findet man aber altersmäßig abgestufte Lohnsätze, bei den Facharbeitern abgestuft nach der Berufserfahrung. Die Hilfsarbeitersätze sind in allen Ländern bei den jugendlichen Arbeitnehmern nach diesem Gesichtspunkt differenziert.

Regionale tarifvertragliche Unterschiede in den Lohnsätzen gibt es in der BRD und in Luxemburg nicht. In Holland, Belgien und Frankreich sind solche Differentiale im Graphischen Gewerbe zwar vorhanden, sie sind aber nicht sehr ausgeprägt. Nur in Italien treten die regionalen Lohndifferentiale im Graphischen Gewerbe noch stark hervor.

Die Tarifverträge für das Graphische Gewerbe in den Ländern der EWG lassen erkennen, daß die Regelungen alle miteinander vergleichbar sind, daß sie sich

---

[133]) Convention nationale . . . ; Avenants 1965.

[134]) Vgl. Contratto collettivo nazionale di Lavoro per i Dipendenti delle aziende Grafiche ed Affini; und contratto nationale die Lavoro per i Dipendenti di Aziendi Editrici e Stampatrici di Giornali quodidiani e Agenzi di Stampa; 1962.

[135]) Vgl. CAO . . . ; 30 januari 1965.

[136]) Vgl. Barème des Salaires Hebdomadaires; Valable à partir du 4 janvier 1965.

sogar sehr ähnlich sind. Die Unterschiede beruhen zumeist auf tariftechnischen Feinheiten. Aber auch die materielle Ausgestaltung der Normen der Arbeitsbedingungen und die Lohnhöhen unterscheiden sich von Staat zu Staat. Für die Praxis läßt sich jedoch folgendes feststellen: Sowohl formal-rechtlich als auch materiell unterscheiden sich die Tarifverträge grundsätzlich nicht sehr stark, obwohl beachtet werden muß, daß nicht alle Probleme in gleicher Höhe, mit gleicher Intensität und mit gleicher Freiheit geregelt werden[137]).

3. Der staatliche Mindestlohn

Das Kriterium für den staatlichen Einfluß bei der Lohnbildung ist die Freiheit der einzelnen Wirtschaftssubjekte, Verträge zu schließen. Die Tarifautonomie[138]) ist die Freiheit zum Abschluß von kollektiven Arbeitsverträgen. Das Grundgesetz erwähnt den Tarifvertrag nicht; „der Gesamtheit der Grundrechtsnormen ist aber zu entnehmen, daß auch die Autonomie der Sozialpartner den Schutz der Verfassung genießt".[139])

Auch in Frankreich wurde die volle Tarifautonomie mit dem Gesetz vom 11. Febr. 1950[140]) eingeführt; nur hat sich hier der Staat die Setzung eines nationalen Mindestlohnes vorbehalten.

Bei der staatlichen Einflußnahme ist zwischen zwei Möglichkeiten zu unterscheiden, denn der Staat kann sowohl direkt als auch indirekt auf die Lohnbildung Einfluß nehmen; über die Modifikation von Determinanten der Tariflohnbildung tut er dies indirekt. Mit der Festlegung von staatlichen Mindestlöhnen setzt er aber selbst Normen. Da diese zweite Form der Beeinflussung in einigen Ländern der EWG von besonderer Bedeutung ist, soll dies hier näher erläutert werden.

Nur in der BRD besteht uneingeschränkte Tarifautonomie auch bei der Festlegung der Lohnhöhe. In den Niederlanden ist die Lohnhöhe zustimmungspflichtig; sie ist abhängig von den staatlichen lohnpolitischen Instanzen, jedoch gibt es keine staatliche Mindestlohngesetzgebung. In Italien, Frankreich, Luxemburg und Belgien dagegen greift der Staat mit seiner Mindestlohnpolitik direkt in die Festsetzung der Lohnhöhe ein. Über den Lebenshaltungskostenindex automatisch oder direkt durch Mindestlohnerhöhungen beeinflußt er die Lohnhöhe in den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Sobald der staatliche Mindestlohn die niedersten Lohnsätze eines Wirtschaftszweiges übersteigt, muß, wenn die Lohnsatzabstufungen erhalten bleiben sollen, das gesamte Niveau der Löhne verändert werden.

Für die staatliche Mindestlohngesetzgebung, wie sie in Frankreich, Italien, Belgien und Luxemburg üblich ist, soll hier das Beispiel von Frankreich kurz beleuchtet werden[141]). Reynaud kommt zu dem Schluß, daß die Kollektivverträge

---

[137]) Tab. (12): Löhne im Graphischen Gewerbe.

[138]) Mit dem Bundesgesetz vom 23. April 1953 wurde das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949 für die ganze BRD wirksam. Damit war auch die konstitutive Wirkung der Registrierung der Tarifverträge, soweit sie bisher bestanden hatte, weggefallen und die volle Tarifautonomie hergestellt. Vgl. Nikisch, A.: Arbeitsrecht, II. Band . . . ; S. 203/4.

[139]) ebenda; S. 208.

[140]) Vgl. Sellier, F.: Stratégie . . . ; S. 93/94 und Reynand, J.-D.: Les syndicats . . . ; S. 163/164.

[141]) In den anderen 3 Ländern bestehen ähnliche Regelungen; sie sind alle mit der französischen vergleichbar.

die Aufgabe der Setzung von Mindestlöhnen übernommen haben[142]). Der Salaire Minimum Interprofessional Garanti (SMIG) ist mit einem Lebenshaltungskostenindex verbunden, dessen Warenkorb von der CSCC[143]) in der Zusammensetzung bestimmt wird. Steigt der Lebenshaltungskostenindex um einen bestimmten Betrag, dann wird der Mindestlohn erhöht. Dieser Mindestlohn gilt für die Gesamtwirtschaft des Landes, wenn auch die Mindestlöhne nur in den Branchen, die am Ende der Branchenlohnstruktur stehen, direkt betroffen werden[144]). Die Aufgabe des Mindestlohnes stellt auf die soziale Sicherung des Arbeiters ab; der Mindestlohn soll eine staatliche Untergrenze, eine Absicherung für den normalen Lebensunterhalt bieten[145]). Anders ist die staatliche Absicherung der Arbeitnehmer in der BRD, die keine staatlichen Mindestlöhne kennt; trotzdem ist hier bei einem Versagen der ‚Tarifregelung' die Möglichkeit von staatlichen Mindestlöhnen vorgesehen[146]). Das deutsche Tarifvertragsrecht sieht wie das der übrigen Staaten der EWG die Tariflöhne als Mindestlöhne vor[147]). Durch die Unabdingbarkeit der Tarifnormen kann aber der einzelne Arbeitnehmer rechtswirksam nicht auf diese Tarifnormen in einem Einzelarbeitsvertrag verzichten. „Die tarifliche Norm ist automatisch Inhalt jedes tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisses – auch ohne jeden darauf gerichteten Willen der Parteien des Einzelvertrages. Die Unabdingbarkeit der Tarifnorm ist weiter nichts als die gesetzliche Anerkenntnis der Tatsache, daß der einzelne Arbeitnehmer wegen seiner strukturellen wirtschaftlichen und sozialen Schwäche die Bedingungen des Einzelarbeitsvertrages nicht wirksam mitgestalten

---

[142]) „On exagérait à peine en disant que les taux des conventions ont pris le relais au S.M.I.G." (Salaire Minimum Interprofessional Garanti) Reynaud, J.-D.: Les Syndicats . . . ; S. 172.

[143]) CSCC: Commission Supérieure des Conventions Collectives.

[144]) Vgl. Sellier, F.: Stratégie . . . ; S. 127.

[145]) „Zwischen den Veränderungen des gesetzlichen Mindestlohnes und der Laufdauer und der Gestaltung der Tarifverträge besteht in Frankreich kein direkter Zusammenhang . . . Niemand aber, der die lohnpolitische Entwicklung in Frankreich seit 1950 verfolgt hat, wird verkennen, daß die Veränderungen des Mindestlohnes stets einen starken Einfluß in Form eines ständigen Lohndruckes auf die betrieblichen, vor allem aber auf die tariflichen Vertragsparteien ausgeübt hat. Für die Tarifparteien ist dieser Druck naturgemäß besonders spürbar geworden, wenn der gesetzliche Mindestlohn – was nicht selten geschah – über die tarifvertraglichen Mindestlöhne hinaus (dies gilt besonders für Branchen mit stark differenzierten Tarifen) angehoben wurde, vielfach aus politischen Gründen." ‚Der Arbeitgeber': „Mindestlöhne als Lohntreiber in Frankreich" 12. Jahrgang, 1960; S. 201 und vgl. Weil, R.: Zur Problematik des staatlichen Einflusses auf die Lohnpolitik in Frankreich; in ‚der Arbeiter' 11. Jahrg. (1959) S. 497 ff.

[146]) „Eine besondere Stellung nimmt dabei der überbetriebliche Bereich ein. Die Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, die vereinbarten Tariflöhne mit Normenwirkung auszustatten. Der staatliche Gesetzgeber muß diese Autonomie berücksichtigen und darf nur subsidiär aus Gründen der Sozialstaatlichkeit tarifliche Regelungen treffen. Unter diesen Voraussetzungen ist es auch zum Erlaß des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen gekommen." Duvernell, H.: Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik, in ‚Lohnpolitik und . . . ; S. 109/110.

[147]) Rehhahn weist auf 2 Schutzwirkungen des Tarifvertrags hin. Der Mindeslohn ist sowohl sozialer als auch ökonomischer Schutz. Neben die soziale Absicherung der einzelnen Arbeitnehmer tritt der ökonomische Waffenstillstand für die Parteien, die an die Friedenspflicht gebunden sind; Kampfhandlungen sind während der Laufdauer ja ausgeschlossen. Vgl. Rehhahn, H.: Soz. u. ökon. Funktionen . . . ; S. 138 ff.

kann".[148]) Das Tarifvertragsgesetz kennt das Begünstigungsprinzip[149]); es ist zwingend festgelegt. „Die Tarifvertragsparteien können es nicht ausschließen, also die Lohnsätze nicht zu Höchstsätzen erklären, auch nicht die Vereinbarung günstiger Arbeitsbedingungen an bestimmte Voraussetzungen binden, sie aiso beschränken".[150]) Die Absicht des Gesetzgebers war deutlich: er wollte eine institutionelle Untergrenze für die Löhne bilden, die nur den Ausgangspunkt der Lohnsätze darstellt. Wird deshalb in einer Firma zur Erzielung einer übertariflichen Entlohnung die Arbeit niedergelegt, dann kann ein solches Verhalten nicht tarifwidrig sein, „denn die Tariflöhne sind Mindestlöhne und eine übertarifliche Entlohnung steht mit dem Tarifvertrag in Einklang"[151]). Der Mindestpreischarakter des Tariflohnes wird am deutlichsten von der herrschenden Rechtslehre durch die Auffassung unterstrichen, daß die tarifliche Vereinbarung von Höchstlöhnen rechtlich unzulässig ist. Zusammengefaßt kann dies so ausgedrückt werden: „Bindung nach unten und Freiheit nach oben"[152]).

Außer in der BRD und den Niederlanden hat der Gesetzgeber in allen anderen Staaten der EWG, obwohl auch in diesen die tarifvertraglichen Löhne als Mindestlöhne festgelegt sind, durch seine Mindestlohnfestsetzungen eine von den Tarifvertragsparteien unabhängige Lohnuntergrenze geschaffen, die das Lebenshaltungsminimum für die Arbeitnehmer gewährleisten soll. Die Regelung in der BRD — die in den Niederlanden soll ausgeklammert bleiben, da der Staat hier in anderer Form eingreift — erweist den Tarifvertragsparteien viel Vertrauen, da er mit seiner Regelung den Tarifvertragsparteien zugesteht, mit ihren Tarifvertragsabschlüssen das soziale Minimum für die Arbeitnehmer zu gewährleisten.

In den Ländern Frankreich, Italien, Belgien und Luxemburg — mit Einschränkungen auch in den Niederlanden — besteht dieser Vertrauensbeweis nicht. Korrigierend und sichernd greift hier der Staat in die kollektivvertragliche Mindestlohnsetzung durch seine staatlichen Mindestlöhne ein. Dieses Eingreifen geschah sicher nicht ohne die Berücksichtigung der strukturellen Zersplitterung der Tarifvertragsparteien, die dadurch in ihrer Verhandlungsmacht eingeschränkt sind und durch die Konkurrenz untereinander der vom Staat zugeteilten Aufgabe nicht gewachsen sein könnten.

---

[148]) Vgl. Rehhahn, H.: Soz. u. ökon. Funktionen . . . ; S. 139/140.

[149]) Vgl. Hueck-Nipperdey-Tophoven: TVG mit Durchführungs- und Nebenvorschriften, Kommentar. § 4, Anmerkung 77; 3. verb. und verm. Auflage, München und Berlin 1955, S. 195.

[150]) Die Befugnis der Tarifvertragsparteien, lediglich Mindestpreise zu vereinbaren — in der arbeitsrechtlichen Literatur als Begünstigungsprinzip umschrieben — beruht auf dem Leistungsprinzip. Dieses ‚Leistungsprinzip' stellt seinem Wesen nach auf die individuelle Tätigkeit und Fähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers ab: Die Vereinbarung von Höchstpreisen im Tarifvertrag, die vor 1933 zulässig war, verstößt nach herrschender Meinung gegen das Leistungsprinzip. Vgl. Rehhahn, H.: Soz. u. ökon. Funktionen . . . ; S. 142.

[151]) Nikisch, A.: Arbeitsrecht . . . ; S. 332.

[152]) Vgl. Duvernell, H.: Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik . . . ; S. 110.

DRITTES KAPITEL

Die Effektivlöhne

Beim Abschluß eines Einzelarbeitsvertrags treten nur die zwei verschiedenen Ansichten und Interessen der beiden Vertragspartner einander gegenüber; deshalb kann schneller und leichter eine Einigung erreicht werden. Anders ist dies beim Aushandeln der kollektiven Arbeitsverträge, denn hier sind die Interessen der tarifvertragsschließenden Organisationen, der Untergruppen dieser Organisationen und die zahlreichen Einzelinteressen der Mitglieder zu berücksichtigen, was natürlich bedeutet, daß die kollektiven Arbeitsverträge nur „summarisch" die Interessen vertreten und erfassen können. Innerhalb eines Berufsverbandes werden die Einzelinteressen der Mitglieder viel stärker übereinstimmen als innerhalb einer Industriegewerkschaft. Die Forderungen, die zum Tarifvertragsabschluß gestellt werden, haben sich aus nur einem verbandsinternen Kompromiß ergeben. So ist es aber unausbleiblich, daß ein Teil der Gewerkschaftsmitglieder enttäuscht sein wird, weil der Kompromiß sie weniger berücksichtigt hat, als sie erwartet hatten. Der Grad der Zustimmung und Ablehnung des Kompromisses hängt ab von den Vorstellungen der Mitglieder und wie diese beim neuen Kollektivvertragsabschluß berücksichtigt werden[1]). „Wenn es den Funktionären der IG DuP auch gelungen war, die Hilfsarbeiter in ihren tariflichen Arbeitsbedingungen näher als in früheren Jahrzehnten an die der Facharbeiter heranzubringen, so konnten sie andererseits nicht verhindern, daß sich deren Effektivlöhne immer mehr von der tariflichen Bezugsbasis entfernten. Der einzelne Facharbeiter aber interessierte sich in dem Maße weniger für die Tarifpolitik seiner Gewerkschaft, als er davon einen nur geringen Vorteil hatte. Die Ursache dieser Entwicklung war vor allem die für das Bundesgebiet einheitliche Lohnpolitik der IG DuP. Diese berücksichtigt nicht die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der verschiedenen Zweige und Betriebe des Graphischen Gewerbes, sondern vereinbarte — gleichgültig, wie die Struktur im einzelnen aussieht — einen einheitlichen, für jeden Betrieb gleichen Lohn — und Manteltarifvertrag[2])".

---

[1]) Die Gewerkschaften zielen weniger darauf ab, für die Einzelinteressen die größtmöglichen Erfolge zu erzielen, sondern sie versuchen — als Industriegewerkschaften — das Maximum für die Gesamtheit der von ihr vertretenen Arbeitnehmer herauszuholen. Vgl. Lehner, M.: Die kurzfristigen Lohnbestimmungsfaktoren . . . ; S. 117 ff.

[2]) Sohn, K.-H.: Berufsverband . . . ; S. 127/128.

A. Die Problematik der Tariflohnbildung

Auf Grund der verschiedenen Interessenlagen beim Tarifvertragsabschluß eines kollektiven Arbeitsvertrages und eines Einzelarbeitsvertrages haben sich Vereinbarungen des Tarifvertrags und des Einzelvertrages voneinander gelöst. Die Tariflöhne und die Effektivlöhne decken sich nicht mehr, die Tarifwahrheit ist verloren gegangen[3]). Der Effektivlohn ist der Tariflohn zusätzlich den weder gesetzlich bestimmten noch kollektivvertraglich vereinbarten Zuschlägen, d. h. Effektivlöhne sind die Löhne und Lohnsätze, die auf Grund der einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer als tatsächliche Entlohnung der geleisteten Arbeit bezahlt werden müssen, deren unterste Grenze aber die Tariflöhne sind.

Das Mißverhältnis zwischen den Tariflöhnen und den Effektivlöhnen[4]) besteht auch im Graphischen Gewerbe. Der Tariflohn hat an Bedeutung verloren, dafür haben die Effektivlöhne an Bedeutung gewonnen. Die fehlende Tarifwahrheit läßt sich mit Hilfe von Statistiken in ihrem ganzen Umfange nachweisen. Bei einer solchen statistischen Betrachtung ist genau zu unterscheiden zwischen dem allgemeinen Niveau (Lohnhöhe) und der Struktur der Löhne bei den Effektivverdiensten[5]).

Mit der Differenzierung der statistischen Erfassung der Effektivlöhne läßt sich erst eine aufschlußreiche Aussage über ihre Bestimmungsfaktoren geben. Die BGV hat eine solche statistische Erhebung[6]) in den letzten Jahren fortlaufend durchgeführt, die zwar nicht allen Ansprüchen genügen kann, die aber Aufschluß über die verlorengegangene Tarifwahrheit geben kann: über das Ausmaß der Effektivlöhne, über die Strukturierung der Effektivlöhne und deren Veränderungen. Zwischen den Effektivlöhnen und den Tariflöhnen besteht u. a. der Unterschied: „Es steht das Dynamische in der Lohnpolitik dem Statischen im Tarifvertrag gegenüber".[7])

---

[3]) „Der Tariflohn ist der durch Kollektiv- oder Gesamtarbeitsvertrag festgelegte Mindestlohn, der während der Vertragsdauer nicht unterschritten werden darf. Er wird in der Regel als Zeitlohn ausgedrückt. Zum Tariflohn gewähren die Betriebe oft Arbeitsplatzzulagen. Arbeitsplatzzulagen und Tariflohn zusammen ergeben dann den tatsächlichen Mindestlohn." Unter Effektivlohn versteht man denjenigen Lohn, den der Lohnempfänger beim Zahltag ausbezahlt erhält, ohne Abzug der von im zu leistenden Sozialbeiträge. Werden Zeitlöhne bezahlt und besteht eine Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung, so kann sich z. B. der Effektivlohn wie folgt zusammensetzen: Tariflohn + persönliche Leistungszulage, Dienstalters- oder Lebensalterszulagen, Sozialzulagen = Effektivlohn" Lehner, M.: Die kurzfristigen Lohnbestimmungsfaktoren . . . ; S. 42/43.

[4]) Vgl. Ehrenberg, H. und Spiegelhalter, F.: Lohnpolitik heute – eine Auseinandersetzung; Stuttgart 1963; S. 147/148.

[5]) „Wage structure have two major characteristics: (1) wage levels and (2) wage differentials. Wage levels (or, more properly, wage and salary levels) are average of rates paid in a particular labor market. Wage differentials describe the dispersion or range of wage rates in a market." Heneman, H. G. and Yoder, D.: Labor Economics; second edition; Cincinnati 1965; S. 513.

[6]) AGV/BGV – Sozialpolitisches Referat; Lohnstatistische Auswertung; Die Zahlen sind den regionalen statistischen Auswertungen der Landesverbände der BGV entnommen. Erfaßt sind die durchschnittlichen vereinbarten Bruttostundenlöhne einschließlich übertariflicher und Leistungszulagen, jedoch ausschließlich tariflicher Aufschläge jeder Art der Facharbeiter nach Vollendung des 3. Gehilfenjahres bzw. Hilfspersonal über 21 Jahre. Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

[7]) Bericht über die Diskussion zu dem Vortrag von Duvernell, H.: „Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik" gegeben von H. Duvernell; in „Lohnpolitik . . . "; S. 410.

1. Kollektive Arbeitsverträge und Lohnbildung

Das Merkmal der Tariflohnbildung ist, daß durch sie und die Rechtsetzung ein verzweigter und äußerst dynamischer Vorgang in einen wenig flexiblen Rahmen gepreßt wird. Die gesamte Lohnbildung kann nicht durch die Tariflohnbildung erfaßt werden. Die vielschichtigen Faktoren und Gebiete, die die Lohnbildung in einer fortgeschrittenen Volkswirtschaft beeinflussen[8]), können in ihrer Dynamik und Bewegung nicht durch eine statische Institutionalisierung, wie sie die TV darstellen, erfaßt werden.

Besonders deutlich wird diese Tatsache, wenn die Verträge auf ihre Flexibilität und Wirklichkeitsnähe untersucht werden.

Wie in Kapitel II, B. schon ausgeführt, werden die Löhne für mehrere verschiedene Sektoren des Graphischen Gewerbes von einem Tarifvertrag geregelt. Auf Betriebsstruktur und Betriebsgröße, auf Kosten- und Produktionsstruktur werden von den Tarifverträgen keine Rücksicht genommen. Vor allem die Tarifverträge in der BRD lassen dies deutlich erkennen. Bei dem umfassenden Geltungsbereich erreicht ein Tarifvertrag des Graphischen Gewerbes eine besonders ausgeprägte Wirklichkeitsferne. Die tarifvertraglichen Regelungen treffen nicht alle Betriebe gleich stark, am stärksten die Betriebe, die in der Nähe des angenommenen Grenzbetriebes liegen[9]), während sie für andere Betriebe höchstens Orientierungscharakter haben.

Die räumliche Undifferenziertheit wird durch den Konzentrationsgrad ausgedrückt, der den Umfang des Geltungsbereiches der Tarifverträge bezeichnet. Je größer der räumliche Umfang des Geltungsbereiches, desto weniger kann der Tarifvertrag auf einzelne regionale Sonderheiten von Gebieten eingehen. Der Tarifvertrag muß in diesem Fall so abstrakt gehalten sein, daß sich alle Gebiete von ihm erfassen lassen. Die zu große Abstraktion übersieht die unterschiedlichen Möglichkeiten, die in den einzelnen Bereichen bestehen, höhere Löhne bezahlen zu können auf Grund einer günstigeren regionalen Produktivitätsentwicklung. Den Arbeitgebern in solchen Gebieten ist es dadurch leichter möglich, höhere Löhne zu bezahlen; der Tarifvertrag läßt ihnen hierfür Spielraum. Die einzelnen Bereiche der von einem Tarifvertrag mit hohem Konzentrationsgrad

---

[8]) Vgl. Lehner, M.: Die kurzfristigen Lohnbestimmungsfaktoren . . . ; S. 32 ff.

[9]) „Très souvent, l'élargissement de l'aire de discussion est sans rapport immédiat avec le problème du revenu des travailleurs ou celui du pouvoir syndical. Une fois réalisé en effet, cet élargissement devient un fait stable qui se maintient malgré la disparition ou l'atténuation des conditions, qui l'ont suscité. Dans toutes les situations par salaire de ce genre, les négociations dans l'aire élargie fixeront un salaire minimum et laisseront aux négociations par entreprise le soin de repartir la structure de salaires au—delà du minimum considéré. Le phénomène est très répandu dans les pays d'europe occidentale où le syndicalisme a recouvert la totalité des industries, en même temps que celles-ci évoulaient progressivement d'une production de biens d'équipement ou de produits semi-finis vers une production de biens de consommation et des produits finis. Le concept d'industrie, comme base d'organisation syndicale, c'est étiré de façon à englober tous les stades d'une évolution industrielle. C'est manifestement le cas lorsque toutes les entreprises métallurgiques d'un pays sont impliquées dans la négociation d'une même convention de travail . . . D'une firme à l'autre enfin, d'énormes différences s'affirment, en ce qui concerne la dimension, les investissements et l'accès aux marchés extérieurs. Tout compte fait la fixation du salaire est sans base économique, sinon au niveau de l'entreprise." Bouchard, M.: Théorie du salaire et conventions collectives; Montréal 1957; S. 259 f.

erfaßten Branche haben die Möglichkeit, eine ‚verselbständigte Lohnpolitik' durchzuführen, die sie nicht hätten, wenn nur für ihren speziellen Bereich Tarifverträge beständen.

Neben der räumlichen Undifferenziertheit führt Külp auch die funktionelle Undifferenziertheit[10]) der Tarifverträge an. Die entscheidende Frage ist, ob die tarifvertraglichen Lohnsätze und Lohngruppen mit den Lohngruppen, die die einzelnen Betriebe benützen, übereinstimmen. Diese Schwierigkeiten der Abstufung der einzelnen Lohngruppen im Tarifvertrag sind im Graphischen Gewerbe besonders groß, da sich die Tarifverträge auf das gesamte Graphische Gewerbe erstrecken. Nicht in jedem Produktionsbereich sind dieselben Berufe vertreten, nicht in allen Betrieben nehmen die gleichen Berufe dieselben Arbeitsstellen ein; die Arbeitsstellen und deren qualifizierte Besetzung durch die Berufe variieren in einzelnen Produktionsbereichen des Graphischen Gewerbes stark. Je nach Betrieb, nicht nur nach Betriebsart und Auftragsbereich, ändern sich diese Einstufungen. Einem Tarifvertrag, der sich über ein weites Gebiet wie das gesamte Graphische Gewerbe eines Landes erstreckt, kann auf alle diese einzelnen Unterschiede nicht eingehen. Um eine funktionelle Undifferenziertheit zu vermeiden, könnte nur der Weg über Betriebstarifverträge beschritten werden. Die Tarifverträge im Graphischen Gewerbe müssen also ihren Abstand von den einzelbetrieblichen Gegebenheiten durch starke Abstraktionen ausgleichen. Je mehr Betriebe und Gebiete von einem einzigen Tarifvertrag erfaßt werden, desto größere wirtschaftliche Bedeutung kommt einem solchen Tarifvertrag zu. Ihn zu verändern wird immer schwieriger. Die großen Vertragsgebilde, wie die im Graphischen Gewerbe der BRD, abzuändern, ist nicht einfach, da die wirtschaftlichen Machtblöcke, die sie abgeschlossen haben, gleich stark und zu mächtig sind. Die Tarifverträge erweisen sich zeitlich gesehen als unbeweglich[11]); sie hinken der wirtschaftlichen Entwicklung fast immer nach. Dazu auch noch Sonderbewegungen in einzelnen Bereichen, z. B. im Tief- oder Flachdruck, zu erfassen, sind Anforderungen, die unerfüllt bleiben müssen. Die Tarifverträge geben so das Bild einer langsamen historischen Entwicklung, deren Veränderungen sich nur allmählich oder in kleinen Sprüngen vollziehen. Die Beweglichkeit der Tarifverträge – was die zeitliche Entwicklung beweist – ist in Richtung einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer so gut wie nicht vorhanden. Daß solche institutionellen Hemmnisse die Tarifverträge zu keinen sehr wirkungsvollen Instrumenten der Lohnbildung werden lassen, ist klar. Die Art, wie die Tarifverträge heute abgeschlossen werden, läßt die Verbundenheit mit Veränderungen der Produktion vermissen. „Die heute bevorzugten Lohntechniken gehen davon aus, die betrieblichen Lohnverhältnisse durch Anlehnung an die Bedingungen des Produktionsablaufs zu ordnen und zu stabilisieren. Das ist um so leichter, je mehr die Produktionsverhältnisse eines ganzen Betriebes selbst einen bestimmten Stabilisierungsgrad erreicht haben. Ist aber die permanente Veränderung das Charakteristikum der Produktionsverhältnisse, so wird man nach Methoden der Lohntechniken su-

[10]) Vgl. K ü l p , B.: Lohnbildung . . . ; S. 232 ff.

[11]) Vgl. ebenda; S. 230 ff.

chen müssen, die sich durch Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die sich stets wandelnden Verhältnisse auszeichnen".[12])

Die Flexibilität ist also bei der heutigen Form der Tarifvertragsabschlüsse nicht mehr gegeben. Ihre Laufdauer ist zu groß und der Abstand, den diese Verträge zu den Erfordernissen der Praxis haben, vergrößert sich laufend. Die Inflexibilität hat den kollektivvertraglichen Arbeitsregelungen auch im Graphischen Gewerbe ihre Realitätsbezogenheit genommen.

Eine besondere Schwierigkeit bei der Tariflohnbildung besteht in der Notwendigkeit, einer Arbeitsleistung von bestimmter Güte und Intensität in einem kollektiven Arbeitsvertrag ein monetäres Äquivalent zuzuteilen. Je verschiedenartiger diese Arbeitsleistungen sind, die durch einen Tarifvertrag abgegolten werden sollen, desto schwerer wird es, eine gerechte Zuordnung von Arbeitsleistung und Lohn zu finden; denn bei der Zuordnung eines Geldpreises zu einer Arbeitsleistung tritt das Problem der Einkommensverteilung auf, denn die Arbeitnehmerseite und die Arbeitgeberseite haben über die Bewertung und die Zuteilung der Preise für die Arbeit verschiedene Vorstellungen. Gerade im Graphischen Gewerbe erfolgt in einem kollektiven Arbeitsvertrag aber die Zuordnung nicht für eine einzelne konkrete Arbeitsleistung bestimmter qualitativer und quantitativer Eigenart, sondern für eine Vielzahl sehr verschiedener Arbeitsleistungen. Bei dieser Zuordnung müssen die Tarifvertragsparteien von den betrieblichen Vorstellungen für die Bewertung der einzelnen Arbeitsleistung abrücken. „Angesichts der tarifvertraglichen Zuordnung eines Geldlohnsatzes zu einer meist umfangreichen Gattung als gleichartig geltender Arbeitsleistungen entsteht die Frage nach der ökonomischen Natur des Tariflohnes. Die herrschende Rechtssprechung sieht in dem Tarifsatz – ohne diesen Gedanken klar auszusprechen – einen Durchschnittslohn, der gleichermaßen für alle qualitativ und quantitativ unter Umständen recht unterschiedlichen Arbeitsverrichtungen der gleichen Gattung der Arbeit gilt".[13]) Die Tarifparteien haben nur diese Möglichkeit, Lohn zu setzen. Die Betriebstarife als Form der Lohnsetzung sind jedoch weit mehr geeignet, die individuellen Arbeitsleistungen zu erfassen und zu honorieren. Wie sich in den Vereinigten Staaten gezeigt hat, ist dort der ‚wage drift'[14]), die Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen, viel geringer. Es wird später zu zeigen sein, daß der Lohnauftrieb durch die individuellere Methode des Firmentarifvertrags aufgefangen werden kann.

Theoretisch gesehen besteht zwar eine Möglichkeit, die Tarifverträge flexibel zu halten, denn mit dem Ablauf eines Tarifvertrags können an und für sich die Arbeitsbedingungen sowohl verbessert als auch verschlechtert werden. Betrachtet man aber die Tarifverträge in ihrer zeitlichen Folge, so fällt auf, daß die tatsächliche Handhabung der Veränderungen der Arbeitsbedingungen eine starke Tendenz zur Zementierung derselben nach unten aufweist.

---

[12]) Halbe, R.: Traditionelle Methoden der Lohntechnik; in ‚Lohnpolitik und Lohntechnik heute'; Internationale Tagung der Sozialakademie Dortmund; Hrsg.: Bayer, H.: Berlin 1962; S. 319.

[13]) Vgl. Rehhahn, H.: Soz. u. Ökon. Funktionen . . . ; S. 14. Der Verfasser lehnt jedoch im weiteren Verlauf seiner Abhandlung den Durchschnittslohn als Bezeichnung des Tariflohnes ab. Er bezeichnet sie als „taxmäßig fixierte Mindestpreise".

[14]) Vgl. statt „wage drift" auch „wage slide".

„Während der Laufdauer eines Tarifvertrages ist es den Tarifparteien nicht gestattet, gegeneinander Kampfhandlungen durchzuführen, um die im Tarifvertrag geregelten Punkte abzuändern. Beiden Parteien obliegt eine Friedenspflicht. In Zeiten abflauender Konjunktur ist es den Arbeitgebern nicht möglich, den Tariflohn zu senken, andererseits wirkt die Friedenspflicht in Zeiten aufsteigender Konjunktur vor allem zugunsten der Arbeitgeber, da sie gegen Angriffe zur Erhöhung der tariflich fixierten Löhne gesichert sind".[15]) Durch die rechtliche Form werden die Beständigkeit des Tarifvertrags und die daraus resultierenden Schutzwirkungen deutlich. Die Grenzen einer solchen, zweifellos auch positiven Beständigkeit zeigt Duvernell auf: „Dieser Grundsatz[16]) könnte solange unanfechtbar bleiben, als der gebundene Tariflohn in einem vertretbaren Verhältnis zu dem tatsächlich gezahlten Lohn bleibt und sich die Unterschiede nur aus der Differenziertheit der einzelnen Arbeitsverhältnisse und ihrer individuellen Anpassung ergeben. In Wirklichkeit ist aber die Spanne zwischen Tarif- und Effektivlohn mit den Jahren so groß geworden, daß man über ihre Vertretbarkeit zu diskutieren beginnt".[17]) Bei oberflächlicher Betrachtung der Diskrepanz von Tarif- und Effektivlöhnen wird diese der ‚Institution Tariflohn' als Fehler zugerechnet. Dieses Urteil wird dem Tariflohn jedoch nicht gerecht, da der Gesetzgeber mit dem Tariflohn keinen ‚ökonomisch richtigen' Lohn gewährleisten wollte.

Der Tariflohn und seine gesetzliche Institutionalisierung hat die Flexibilität der Tariflöhne jedoch nur für die Dauer des Tarifvertrages eingeschränkt. Grundsätzlich besteht nach Beendigung eines Tarifvertrages bis zum Neuabschluß eines Tarifvertrages eine mögliche Flexibilität der Löhne sowohl nach unten als auch nach oben. In der Praxis – so darf angenommen werden – bleibt nur ein Verschieben der Lohnhöhe und der Lohnsätze nach oben, denn auch über einen Neuabschluß hinaus, scheinen die Tarifverträge Grenzen gezogen zu haben, die nicht unterschritten werden können.

Neben der Flexibilität der Tariflöhne ist die Struktur der Tariflohnsätze zu beachten. Für die Relationen von Lohnsatz zu Lohnsatz kann die Tariflohnbildung nur Grundlage sein, sie kann nur Richtschnur und Grundabstufung für die einzelnen Löhne darstellen. In dem Bereich des Graphischen Gewerbes in der BRD ist die ganze Struktur der Tätigkeiten auf dem Prinzip der Unterscheidung nach der Berufsausbildung aufgebaut. Nach dem Tarifvertrag für das Graphische Gewerbe in der BRD wird unterschieden: Facharbeiter – Hilfsarbeiter; eingestuft wird nach der Qualifikation der beruflichen Ausbildung, was theoretisch bedeutet (bei Gleichheit von Ausbildungszeit und Ausbildungsintensität), daß zwischen den Facharbeitern, die sich alle in ihrer Ausbildung gleichen, keine Unterschiede bestehen sollten.

Der Interessenwiderstreit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann durch die Institutionalisierung der Tarifvertragsverhandlungen nicht geregelt werden. Der Konflikt zwischen den Tarifvertragsparteien ist mit dem Abschluß eines neuen Tarifvertrags zwar vorübergehend beigelegt, nicht jedoch der indivi-

[15]) Rehhahn, H.: Soz. u. ökon. Funktionen des Tariflohnes . . . ; S. 140.

[16]) Mit dem Grundsatz ist hier die staatliche Fixierung der tariflich vereinbarten Löhne als Mindestlöhne, die nicht unterschritten werden dürfen, gemeint.

[17]) Duvernell, H.: Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik . . . ; S. 110 f.

duelle Konflikt zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem einzelnen Arbeitgeber. Der Tarifvertrag ist während seiner Laufdauer ein Waffenstillstandsvertrag, aber nur zwischen den Verbandsorganisationen. Die Einzelinteressen werden darüber hinaus weiter im Widerstreit liegen. Die Tariflohnbildung hat sich durchaus als fähiges Instrument erwiesen, diesen großen kollektiven Widerstreit zu schlichten. Den individuellen Widerstreit jedoch zu schlichten, geht über das Leistungsvermögen des Tarifvertrages hinaus und ist auch nicht die Intention des Gesetzgebers bei der Institutionalisierung des Tarifvertrags gewesen. Zu viele einzelne Interessen stehen hier einander gegenüber, die sich gegenseitig treffen und sich dann in einzelvertraglichen Abmachungen niederschlagen. Nicht nur die Arbeitnehmer als Mitglieder der tarifvertragsschließenden Organisationen sind mit ihren Erwartungen, die sie an das Tariflohnübereinkommen gestellt hatten, enttäuscht worden, sondern vor allem auch die Arbeitgeber sind mit dem Instrument ‚Tarifvertrag' zur Lohnfindung nicht sehr befriedigt. Die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen Bedingungen der Technik, der Leistung, des Arbeitsplatzes, der Person, des räumlichen Standorts des Betriebes sowie des Angebots und der Nachfrage am Arbeitsmarkt erfordern in einzelbetrieblicher Sicht andere, beweglichere Instrumente zur Lohnfindung und Lohnsetzung. Die Arbeitgeber konnten mit den Tarifverträgen die unternehmerischen Ziele bei der Lohnfindung nicht erreichen. Durch die zusätzliche Gewährung von Entgelten versuchten sie den Mangel der Tariflöhne auszugleichen.

2. Der Betrieb und die Lohnbildung

„Bei zentralisierten Lohnverhandlungen für große Wirtschaftsbereiche müssen notwendigerweise Lohnsätze gefunden werden, die für eine Vielzahl von Arbeitgebern verschiedener Kategorien als Lohnuntergrenze dienen können. Die resultierenden Tarifsätze müssen daher niedriger festgesetzt werden, als es bei individueller Aushandlung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber im Durchschnitt notwendig wäre".[18]) Dadurch ist es den Betrieben möglich, von sich aus höhere Löhne zu bezahlen, d. h. der Betrieb kann diese Spanne nach seinen Erfordernissen ausgestalten. Er muß seine Löhne entsprechend seinen organisatorischen, produktionstechnischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten zuzuordnen versuchen. Somit können sich im Bereich des dritten Trägers der Lohnpolitik, im Bereich der Betriebe, übertarifliche Löhne bilden. Für diesen Träger der Lohnpolitik gelten andere Gesichtspunkte bei der Lohnsetzung als für den Träger Staat oder für die Tarifvertragsparteien. Hier vollzieht sich die Lohnbildung speziell ausgerichtet auf das Individuum und die betriebliche Sphäre. Die betrieblichen Löhne stellen das Ergebnis eines Vorgehens dar, „durch das die Entlohnung gleichsam individualisiert wird"[19]). Nicht in allen Gewerbezweigen bestehen gleich gute Möglichkeiten, betriebliche Lohnpolitik zu betreiben. Wie das geschieht und welche Formen dazu geeignet sind, richtet sich nach den technischen, organisatorischen, personellen und wirtschaftlichen Gegebenheiten.

[18]) K l a u s ; J.: Die Veränderungen der Lohnstruktur; Theoretische Ansatzpunkte für die Erklärung von Nivellierungs- und Differenzierungsvorgängen innerhalb der Entlohnung von Fach- und Hilfsarbeitern; Berlin 1959; S. 103.

[19]) L i e f m a n n - K e i l , E.: Ökon. Theorie . . . ; S. 341.

Im Graphischen Gewerbe sind die Methoden des Stücklohnes und des Prämienlohnes nur sehr beschränkt durchführbar, da vor allem bei den Facharbeitern recht selten Arbeiten anfallen, die eine exakte Erfassung der Leistung und der Arbeitsanforderung zulassen. Der Stücklohn und Prämienlohn kann im Graphischen Gewerbe, da zum größten Teil Einzelfertigung vorherrscht, nur sehr beschränkt angewandt werden. Die betriebliche Lohngestaltung des Graphischen Gewerbes beruht deshalb vornehmlich auf der Form der freien Lohnzulage[20]). Sie stellt die einfachste Art der differenzierten Berücksichtigung der arbeitsplatzabhängigen Leistung der Arbeitenden in der Entlohnung dar[21]). Wenn sich zur Zeit die juristische Form dieser Leistungszulage in der Rechtssprechung noch nicht einheitlich abgezeichnet hat, so kann sie doch als vertraglich vereinbart angesehen werden, wenn sie über längere Zeit ohne ausdrücklichen Vorbehalt gewährt worden ist[22]). Trotz der rechtlichen Unsicherheit dieser Zulage hat sich diese im Graphischen Gewerbe allgemein einführen und behaupten können. Sie war der Ausgangspunkt zu einer neuen Gestaltungsart der Lohnformen und der Lohnpolitik. In der jüngsten Zeit ist durch die beiden Tarifpartner auch ein Zeitlohnabkommen als Anhang zum Manteltarifvertrag paraphiert worden.

Dieses spielt jedoch bei den Facharbeitern nur eine untergeordnete Rolle. Es sieht nur vor, daß die Betriebsleitung und die gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer im Betriebe gemeinsam die Form der Zeitlohngestaltung bestimmen sollten. Da der Einführungszeitpunkt aber erst zu kurze Zeit zurückliegt, kann seine praktische Bedeutung noch nicht ganz abgesehen werden. Sagen läßt sich allerdings schon jetzt, daß sein Hauptanwendungsgebiet bei den Hilfsarbeitern liegt, denn vor allem in diesem Bereich kann mit Arbeiten gerechnet werden, die sich für die Anwendung solcher Zeitlohnabkommen besonders eignen. Die Suche nach neuen Lohnfindungssystemen wird verstärkt weitergeführt, denn die Arbeitgeberseite möchte über die Entlohnungsform in erster Linie eine Leistungssteigerung erreichen. Diesen Bedingungen und Anforderungen konnten die alten Methoden der Lohnfindung nicht mehr entsprechen[23]).

---

[20]) „Durch die Aufspaltung größerer Berufsgruppen in kleinere Untergruppen haben wir das Problem der Produktivitätsunterschiede zum Teil aus der Welt geschafft. Aber auch innerhalb dieser Untergruppen wird es noch immer persönliche Unterschiede im Leistungsvermögen und Leistungsgrad geben. Wie wirken sich diese Unterschiede auf unsere Nachfrageanalyse aus? Wenn Leistungslöhne (Akkordlöhne, Stücklöhne usw.) gezahlt werden, ist das Problem nur von sekundärer Bedeutung. In diesen Fällen ist das Lohnsystem bereits bewußt so entworfen, daß die wöchentliche Lohnzahlung je nach Produktionsleistung der Arbeitskräfte schwankt. Bei Zeitlöhnen fällt jedoch diese automatische Adjustierung weg. Jeder Unternehmer wird unter diesen Umständen begreiflicherweise bestrebt sein, zum gängigen Lohn vor allem besonders leistungsfähige Kräfte der betreffenden Berufsgruppe für seinen Betrieb zu gewinnen." Rothschild, K. W.: Lohntheorie; Berlin und Frankfurt a. M. 1963; S. 37 — Diese Aussage macht deutlich, daß das Differenzierungsbedürfnis der Löhne in den graphischen Betrieben besonders stark ist, da Zeitlöhne und andere Lohnformen angewandt werden und da auch eine tarifliche Lohngruppeneinteilung beinahe ganz fehlt.

[21]) Vgl. Böhrs, H.: Leistungslohn . . . ; S. 35.

[22]) Molitor, K.: Tariflohnerhöhung und Leistungslohn, in Arbeitskundliche Mitteilungen für den chemischen Betrieb, Folge 3, Wiesbaden 1956.

[23]) „Noch vor etwa 10 Jahren konnte mit Recht die Kritik vorgebracht werden, daß ein Großteil der Tarifverträge nur eine sehr grobe und völlig unzureichende Unterteilung der Lohngruppen nach dem Gesichtspunkt ungelernt, angelernt oder gelernt enthalte. Die Entwicklungen in den letzten Jahren haben jedoch dafür gesorgt, daß derlei unzureichende Grup-

Wenn auch zur Lohnfindung in verschiedenen Tarifbereichen (Metall, Textil, Chemie) neue Methoden angewandt wurden, im Graphischen Gewerbe kann davon nicht gesprochen werden.

Die Betriebe sind gezwungen, mit ihrer Lohnpolitik gleichzeitig betriebliche Ziele zu verfolgen. Die betriebliche Lohnpolitik hat sich zum Ziele gesetzt, die notwendigen Arbeitskräfte dem Betrieb zu sichern, zu fördern und deren Arbeitskraft optimal zu entlohnen: „Schaffung eines optimalen Verhältnisses von Lohnaufwand und Arbeitsergebnis. Dieses Ziel größtmöglicher Wirtschaftlichkeit bei der Verwendung des Faktors „Arbeit" dient zugleich der Verbesserung der Rentabilität[24])". Die Zusammenfassung der gesamten individuellen Interessen hat zu keiner Lösung geführt, die den Individualinteressen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber entsprochen hätte. Böhrs[25]) geht davon aus, daß sich keine Betriebsleitung ausschließen kann, auch die besonderen Belange des Betriebes bei der Lohngestaltung, die auf dem Tarifvertrag aufbaut, außer acht zu lassen, „weil eine sinnvolle Entlohnung der Arbeitenden nach der Art der Arbeit und der Höhe der individuellen Leistung einerseits dazu beiträgt, daß die Arbeitenden ihren Lohn als gerecht empfinden"[26]). Zwei Anforderungen ergeben sich daraus: 1. Der Lohn soll anforderungsgerecht und 2. der Lohn soll leistungsgerecht sein. Diese beiden Forderungen stellen den Rahmen und das Ziel der betrieblichen Lohnordnung auf. Sie fördern die Lohngerechtigkeit durch die Benutzung der individuellen Leistung als Maßstab der Entlohnung. Der Betrieb ist auf Grund des technischen Fortschritts, der Arbeitsteilung und der fortwährenden Neukombination der Produktionsfaktoren im Fertigungsprozeß gehalten, durch die Möglichkeit der Lohndifferenzierung auf die Arbeitsleistung entsprechend dem Bedürfnis des Betriebes einzuwirken. Mit verschiedenen Arten und Formen der Lohntechnik versucht man diese Ziele der betrieblichen Lohnpolitik zu erreichen. Werklohn, Zeitlohn, gemischte Formen, Lohnzuschläge, Lohngarantien[27]). Die Anwendung des Zeitlohns als Lohnform ist durch die ausbildungsorientierte Einteilung – gelernt, angelernt und ungelernt – nicht mehr so mit dem Produktionsprozeß verbunden, als daß sie den betriebspolitischen Zielen der Lohnfindung genügen würde. Die neuen Methoden der Lohnfindung orientieren sich nicht wie die Tariflohnbildung an einer mehr oder weniger idealtypischen Arbeitsleistung, sondern sie beziehen sich auf die Arbeitsperson, Arbeitsleistung und den Arbeitsplatz.

Alle Formen der betrieblichen Lohnpolitik müssen bestimmten Grundforderungen genügen: „Die Lohngestaltung stellt besonders im Industriebetrieb mit seiner vielfältigen Arbeitsteilung und der dadurch bedingten Komplizierung der

---

pierungen in der Industrie weitgehend verschwunden sind und durch weiter aufgegliederte Lohngruppeneinteilungen ersetzt wurden." Pornschlegel, H.: Betriebliche Lohndifferenzierung, in ‚Lohnpolitik'. . . . ; S. 165. Leider gilt die Feststellung des Autors nicht für das Graphische Gewerbe.

---

[24]) Arndt, E.: Theoret. Grundlagen . . . ; S. 93.

[25]) Vgl. Böhrs, H.: Leistungslohn . . . ; S. 16 ff.

[26]) ebenda; S. 16.

[27]) Vgl. Arndt, E.: Theoret. Grundlagen . . . ; S. 94 ff. Kilger nimmt eine Dreiteilung der Formen vor: Zeitlohn, Akkordlohn und Prämienlohn. Vgl. Kilger, W.: ‚Lohnformen' in HdSW. Bd. 7; . . . ; S. 26 ff.

Integration der menschlichen Arbeitskraft entsprechend vielfältige Aufgaben zu ihrer objektiven und gerechten Durchführung an die Betriebsleitung. Diese Aufgaben lassen sich in folgende fünf deutlich voneinander abzugrenzende Gruppen einteilen: 1. Festlegung der allgemeinen Grundsätze der betrieblichen Lohngestaltung; 2. Bestimmung der effektiven Lohnhöhe auf der Basis der Tariflohnsätze und nach Maßgabe der allgemeinen Grundsätze der betrieblichen Lohngestaltung; 3. Ermittlung der Arbeits- und Leistungsvorgabewerte für die betrieblichen Arbeitsvorgänge nach Maßgabe der allgemeinen Grundsätze der betrieblichen Lohngestaltung."[28])

Mit der betrieblichen Lohnpolitik hat sich ein neuer Träger der Lohnpolitik vorgestellt. Nun drängt sich die Frage auf, warum die Arbeitgeber, gerade auch im Graphischen Gewerbe, mit einer solchen Zähigkeit den tariflichen Lohnforderungen der Gewerkschaften entgegentreten. Die gewerkschaftlichen Forderungen halten sich oft im Rahmen der bereits schon voll realisierten effektiven Löhne der Betriebe[29]). Die Erklärung kann nur sein, daß sie sich nicht ein Instrument aus der Hand nehmen lassen wollen, das sie ganz in ihren eigenen Interessen einsetzen und handhaben können. Die Betriebe versuchen mit ihrer Lohnpolitik, die für sie notwendige Differenzierung der Lohnsätze zu erreichen. Entsprechend den verschiedenen Tätigkeiten müssen die Betriebe dafür sorgen, daß sich ebenso die Entgelte für diese Tätigkeiten unterscheiden. Sie müssen versuchen, ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken, was in der Vollbeschäftigung nichts anderes bedeutet als entsprechend höhere Löhne zu bezahlen, so daß sich Arbeitnehmer bereitfinden, in ihrem Betrieb zu arbeiten. Mit dieser übertariflichen Bezahlung geht parallel die betriebsinterne Lohnsatzstaffelung für die verschiedenen erbrachten Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen als ‚gerechte' Entlohnung ihrer individuellen Leistung.

Die Frage, was Lohn ist, und wie hoch er ist, wird daher seit einiger Zeit immer schwieriger zu beantworten. Arbeitskosten und Lohn differieren ähnlich wie die von den Gewerkschaften ausgehandelten Lohntarife und die tatsächlichen Brutto-Einkünfte der Arbeitnehmer. Es kann deshalb bedingt davon gesprochen werden, daß die Gewerkschaftspolitik zu einer Erstarrung der Arbeitsentgelte geführt habe und führe. Die Gewerkschaften verhindern ein Absinken der Löhne unter die tariflichen Mindestsätze, d. h. die Gewerkschaftspolitik wird einseitig in Zeiten niedrigen Beschäftigungsgrades zu spüren sein. Sie hindert aber nicht, daß sich in Zeiten hohen Beschäftigungsgrades die zwei erwähnten Tendenzen, von den tariflichen Abmachungen abzuweichen, bemerkbar machen: 1. die Tendenz der übertariflichen Bezahlung, 2. Die Tendenz der Lohnergänzungen[30]).

Die Problematik der Tariflohnbildung wurde in den beiden vorangehenden Abschnitten deutlich. Die Tarifverträge können als rechtliche Institution von kollektiven Arbeitsverträgen nicht so umfassend die Lohnbildung regeln, wie dies notwendig wäre, um ökonomisch richtige Löhne zu setzen. Außer diesem institutionellen Mangel verschlechtert auch noch die tarifvertragliche Praxis die

[28]) B ö h r s , H.: Leistungslohn . . . ; S. 179.

[29]) K ü l p , B.: Lohnbildung im . . . ; S. 242.

[30]) L i e f m a n n - K e l l , E.: Ökon. Theorie . . . ; S. 341 f.

Möglichkeiten der Tariflohnbildung, denn die beiden Tarifvertragsparteien sind in ihrer Tarifpolitik zu starr und zu unbeweglich, um ihre ausgehandelten und auszuhandelnden Tarifverträge den wirtschaftlichen Erfordernissen anpassen zu können. Die Betriebe und ihre Produktionsverhältnisse aber wandeln sich laufend; es treten erhebliche Veränderungen ein, die wiederum von den Tarifverträgen eine Anpassung verlangen müßten. Da jeder Betrieb eigene lohnpolitische Vorstellungen und Bedürfnisse hat, kann ein kollektiver Arbeitsvertrag diese nicht berücksichtigen, denn die Betriebe müssen — oder es wäre für sie zumindest notwendig — eine eigene, zusätzliche Lohnpolitik betreiben. Wie sehr sich diese Lohnpolitik tatsächlich breit gemacht hat, läßt sich an der übertariflichen Bezahlung erkennen, die im Graphischen Gewerbe schon immer vorhanden war, aber im Laufe der Zeit beträchtliche Ausmaße angenommen hat. Sie verdeutlicht, wie sehr die Lohnsetzung im Graphischen Gewerbe durch die Tarifverträge problematisch geworden ist.

3. Die übertarifliche Bezahlung

Spricht man von übertariflicher Bezahlung, so sind hierunter alle Lohnbestandteile zu verstehen, die einem einzelnen Arbeitnehmer, einer Gruppe von Arbeitnehmern, den Arbeitnehmern eines ganzen Betriebes oder mehrerer Betriebe oder einer ganzen Branche als Bestandteil des Gesamtlohnes ausbezahlt werden, ohne daß der zuständige Tarifvertrag eine solche Bezahlung festgelegt hat[31]). Die Tariflöhne werden von den Effektivlöhnen um den Betrag der übertariflichen Bezahlung übertroffen.[32])[33]) „Der tatsächliche Arbeitsverdienst, der an den Arbeitnehmer zur Auszahlung gelangt und für das Unternehmen den größeren Teil der ihm zur Last fallenden Gesamtarbeitskosten darstellt, geht aus verschiedenen Gründen wesentlich über den Tariflohn hinaus. Einmal gewähren die Betriebe von sich aus in mehr oder minder großem Umfange einen höheren als den tariflich vereinbarten Lohn (sogenannte übertarifliche Bezahlung); zum andern treten zum Grundlohn noch die verschiedenen Arten von Zuschlägen und Entschädigungen hinzu, wie für Schicht-, Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, Schmutz-, Hitze-, Härtezulagen u. a. m.".[34])

---

[31]) Vgl. hierzu: Rehn, G.: Unionism and the wage structure in Sweden; in ‚the Theory of wage determination'; (edit. J. T. Dunlop); London 1957; S. 232.

[32]) „Zum Tariflohn zählen alle Lohnbestandteile, die in einem Tarifvertrag zwischen den Sozialpartnern vereinbart werden, während die Effektivlöhne die gesamten vom Betrieb ausgezahlten Bruttoverdienste der Arbeitnehmer darstellen. Die Effektivverdienste sind also gleich der Summe der Tariflöhne plus der übertariflichen Zuschläge." Külp, B.: Lohnbildung . . . ; S. 198.

[33]) „Die übertarifliche Bezahlung ist eine Art solcher Differenzierung. Sie spielt je nach dem Beschäftigungsgrad eine mehr oder weniger bedeutsame Rolle. Eine andere Art der Differenzierung besteht in dem Gewähren von betrieblichen Sozialleistungen. Sie stellen insbesonders dann Lohnergänzungen dar, wenn — aus welchen Gründen auch immer — die Tariflöhne nicht verändert werden sollen. Die Arbeitsentgelte werden außerdem immer wieder dadurch modifiziert, daß Ergänzungen in Form von Prämien, Gratifikationen, in der Form von Zuschlägen, von speziellen Entgelten aller Art gewährt werden. Alle diese ergänzenden Entgelte sind zum großen Teil zweckgebunden. Sie werden unter Umständen teilweise naturaliter gegeben. Die Tarifsätze sagen infolge solcher Manipulationen oftmals nur noch sehr wenig über die tatsächlichen Arbeitsentgelte aus." Liefmann-Keil: Ökon. Theorie . . . ; S. 341.

[34]) Vgl. EWG-Kommission: Die Lohnverhältnisse . . . ; S. 39.

In mehr oder minder großem Umfange werden in allen Mitgliedstaaten der EWG[35]) neben den tariflich vorgesehenen Zuschlägen und Entschädigungen auch noch nicht tariflich festgelegte Zuschläge gewährt. Diese übertariflichen Zuschläge sind von Betrieb zu Betrieb und von Branche zu Branche verschieden; ihre Entstehung und ihr Ausmaß hängen von der Beschäftigungslage und der wirtschaftlichen und konjunkturellen Situation ab. „Das Ausmaß der übertariflichen Zuschläge ist von Betrieb zu Betrieb und von Branche zu Branche verschieden; ihre Entstehung und ihr Ausmaß hängen von der Beschäftigungslage und der wirtschaftlichen und konjunkturellen Situation ab. Das Ausmaß der übertariflichen Bezahlung ist wegen der Überschneidung mit den sonstigen Zuschlägen und Entschädigungen nicht ganz einfach zu bestimmen."[36]) Nur für die BRD wurde hierfür im Graphischen Gewerbe eine besondere Erhebung im Oktober 1962[37]) durchgeführt. Bei dieser Erhebung ergab sich, daß die übertarifliche Bezahlung[38]) durchschnittlich 13,9 v. H. bei den männlichen Arbeitern im Zeitlohn, in den beiden oberen Leistungsgruppen allerdings 19 und 20 v. H. ausmachte. Bei den Arbeiterinnen im Zeitlohn betrug die übertarifliche Bezahlung 6,7 v. H. Im Vergleich hierzu war in der gesamten Industrie die übertarifliche Bezahlung der männlichen Zeitlöhner 12,4 v. H. in den beiden oberen Leistungsgruppen; die übertarifliche Bezahlung der Arbeiterinnen betrug 10,5 v. H. Die Frauen im Graphischen Gewerbe erhielten damit im Vergleich mit der Gesamtindustrie eine niedrigere, die Arbeiter im Graphischen Gewerbe dagegen eine höhere übertarifliche Bezahlung. Leider sind vergleichbare Zahlenangaben für die anderen Länder der Gemeinschaft nicht bekannt, bzw. es wurden keine statistischen Erhebungen über solche übertariflichen Bezahlungen vorgenommen. „Ganz allgemein läßt sich aber sagen, daß die übertarifliche Bezahlung in den Niederlanden am unbedeutendsten ist. Die französischen Tarifvertragsparteien haben in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß das Ausmaß der übertariflichen Bezahlung stark von Region zu Region und auch von Betrieb zu Betrieb schwanken."[39])

Aber gerade bei der Betrachtung der Verhältnisse in Frankreich gewinnt man den Eindruck, daß die übertarifliche Bezahlung eine starke regionale Differenzierung aufweist, denn die Tarifverträge sehen nur regionale Lohnabschläge

---

[35]) Vgl. EWG-Kommission: Die Lohnverhältnisse . . . ; S. 43/44.

[36]) ebenda; S. 43.

[37]) Vgl. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich auf repräsentativer Grundlage mit einem Auswahlsatz von durchschnittlich 15 Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer, durchgeführt für Okt. 1962 vom Statistischen Bundesamt; Vgl. GraW; Heft 11 (1965); S. 465 ff. Leider sind die dort angegebenen Zahlen von nur geringem Aussagewert, da sie nur Durchschnittszahlen sind. Sie vermitteln deshalb nur einen sehr ungenauen und oberflächlichen Blick auf die übertarifliche Bezahlung. Vor allem die unterschiedlichen übertariflichen Bezahlungen für verschiedene Tätigkeiten lassen sich nicht erkennen. Die Untersuchung berücksichtigt allerdings die Unterscheidung Zeitlöhne und Leistungslöhne. Sie erstreckte sich auf die Arbeitnehmer im Zeitlohn; die leistungsbedingten höheren Verdienste wurden dabei nicht erfaßt.

[38]) „ . . . Errechnet als relativer Abstand zwischen effektiven Bruttostundenverdienst einschließlich aller Zulagen und tariflichem Grundlohn zuzüglich aller tariflich vorgesehener Zulagen und Zuschläge, wie sie den einzelnen Arbeiter unter Berücksichtigung seiner persönlichen Verhältnisse und der vorliegenden Umstände zugestanden hätten . . . " EWG-Kommission: Die Lohnverhältnisse . . . ; S. 43.

[39]) Vgl. EWG-Kommission: Die Lohnverhältnisse . . . ; S. 43 ff.

von bis zu 8 v. H. vor; die durchschnittlichen Gesamtarbeitskosten – und ähnlich auch die Direktlöhne – weisen aber gegenüber dem Niveau in Paris Abstände von 30–50 v. H. in einzelnen Gebieten auf. Außer der unterschiedlichen Qualifikation und den verschiedenen Entlohnungsarten erklären sich die Unterschiede in der Höhe der Zuschläge und Zulagen auf Grund der regionalen Differenzierung der übertariflichen Bezahlung.

Aus diesen amtlichen Angaben der Generaldirektion für Soziale Angelegenheiten der EWG-Kommission lassen sich außer für die BRD keine fundierten und aufschlußreichen Aussagen machen.

Seit den ersten Anfängen der Tarifverträge im Graphischen Gewerbe kennt man hier die übertarifliche Bezahlung. Obwohl im Graphischen Gewerbe die tarifliche Bezahlung im Vergleich mit anderen Branchen immer durchaus angemessen war, ist die übertarifliche Bezahlung im Buchdruckgewerbe eine traditionelle Erscheinung[40]). Mehr als die Hälfte der gesamten Gehilfenschaft wurde 1912[41]) besser entlohnt, als es die Minimallöhne der Tarifverträge vorgesehen hatten. In einer Arbeit über die Geschichte des Verbandes der Deutschen Buchdrucker[42]) ist eine Statistik veröffentlicht aus dem Jahre 1881. Das tarifliche Minimum betrug zu diesem Zeitpunkt in Berlin 23,40 Mark wöchentlich. Von den 1569 Setzern, die von der Statistik erfaßt sind, wurden 1270 über dem tariflichen Minimallohn entlohnt. Unter diesen waren 17 Setzer mit 50,– Mark und darüber, 62 mit 45,– bis 49,50 Mark, 177 mit 36,– bis 37,50 Mark wöchentlich. Die übertarifliche Bezahlung war also schon zu diesem Zeitpunkt im Graphischen Gewerbe üblich[43]). Die lohnstatistische Erhebung des sozialpolitischen Referates der BGV gibt sehr genaue Aufschlüsse über die übertarifliche Bezahlung in den vergangenen Jahren sowohl in zeitlicher, räumlicher und beruflicher Gliederung. Die Statistik unterscheidet zwischen Facharbeitern – sie zählt 31 verschiedene Berufe auf – und Hilfskräften – hier weist die Statistik 5 Gruppen aus. Sie gliedert in ihren Ergebnissen das Bundesgebiet in 13 verschiedene Bezirke. Erfaßt werden durch die Erhebung über 70 000 Arbeitnehmer[44]).

Die Ergebnisse für die Facharbeiter des Bundesgebietes zeigen folgendes Bild: Im Juni 1964 erhielten den höchsten übertariflichen Zuschlag die Reprophotographen für Tiefdruck mit 43,2%, den niedrigsten übertariflichen Zuschlag die Siebdrucker mit 12,8%. In Geldbeträgen ausgedrückt lag die Bezahlung pro Stunde zwischen 5,24 DM und 4,13 DM bei Tariflöhnen zwischen 4,38 DM und 3,65 DM. Bei den Hilfsarbeitern betrug ebenfalls im Juni 1964 die niedrigste übertarifliche Bezahlung 5,1% und die höchste 12,5%; in absoluten Zahlen angegeben betrug der niedrigste bezahlte Lohnsatz 2,45 DM und der höchste 3,60 DM[45]).

---

[40]) Vgl. B l a c h , J.: Die Arbeitsverhältnisse . . . ; S. 357/358.

[41]) 58,5%; diese Zahl weist die Tarifamtsstatistik vom Jahre 1912 aus. Vgl. ebenda, S. 54.

[42]) Vgl. K r a h l , W.: Der Verband der dt. Buchdrucker . . . ; S. 443.

[43]) Allerdings ist aus dieser Aufstellung nicht ersichtlich, wie weit diese übertarifliche Bezahlung durch Akkordarbeiter verursacht wurde.

[44]) Vgl. Tab. (13) Effektivlöhne.

[45]) Vgl. ebenda, weitere Ausführungen zu den übertariflichen Löhnen finden sich in Abschnitt C dieses Kapitels.

Der Vergleich zwischen der tariflichen und der effektiven Bezahlung der Facharbeiter zeigt, daß die tarifliche Bezahlung weit hinter der effektiven zurückgeblieben ist. Bei Differenzen zwischen 12 und 43 Prozent erhebt sich die Frage nach den Gründen dieser Verzerrungen in der Entlohnung. Die Spanne zwischen den Tariflöhnen und den tatsächlich gezahlten Löhnen ist so groß geworden, daß hier dringend eine Änderung notwendig geworden ist.

B. Die Determinanten der Effektivlohnstruktur

Die ‚lohnstatistische Auswertung' der BGV[46]) erlaubt aus der übertariflichen Bezahlung weitergehende Schlüsse zu ziehen. Es zeigt sich, daß die Löhne nicht nur allgemein ein höheres Niveau – Effektivlohnniveau – erreichen, sondern die Zahlenangaben stellen auch eine neue Strukturierung der Löhne dar, – die Effektivlohnstruktur. „Es wird deutlich, daß in allen Fällen, wo tarifliche Lohnsätze und effektiv gezahlte Entlohnungen auseinanderfallen, auch zwei von einander zu trennende Lohnstrukturen existieren. Für die tatsächliche Nivellierung oder Differenzierung, wie sie für die beteiligten Wirtschaftssubjekte relevant wird, ist jedoch nur die Entwicklung der Effektivlohnstruktur maßgeblich."[47]) Derselbe Autor stellt fest, daß gerade in den „Ländern die Unterschiede am größten sind, in denen sowohl eine konsequente Vollbeschäftigungspolitik betrieben wird, als auch die stärkste Zentralisierung der Lohnverhandlung vorherrscht (...)".[48]) Diese beiden zusammenfassenden Aussagen machen jedoch nicht deutlich, wie viele Faktoren nivellierend und differenzierend auf die Lohnstruktur einwirken.

Wie die Darstellung der Tariflöhne gezeigt hat, ist die Differenzierung der tariflichen Löhne im Graphischen Gewerbe – besonders in der BRD – bis auf wenige kleine, meist historisch überkommene Rudimente zurückgegangen und eingeschränkt. Die übertarifliche Bezahlung und ihre Strukturierung scheint auf die Nivellierungstendenz, die die Tariflöhne beeinflußt hat, durch eine Differenzierungstendenz geantwortet zu haben. Die Bedürfnisse zur Differenzierung der Löhne entstehen aus den verschiedenen benötigten Arbeitsqualitäten, „die beim jeweiligen Stand des technischen Fortschritts auf den Arbeitsmärkten nachgefragt und auf Grund entsprechender Ausbildungsmaßnahmen auch angeboten werden".[49]) Dabei werden die tatsächlichen Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsleistungen immer größer sein als jene, die in kollektiven Arbeitsverträgen für die einzelnen Lohngruppen berücksichtigt werden können. Bevor nun die Effektivlohnstruktur dargestellt wird, sollen erst kurz die Determinanten und Entstehungsgründe dieser Lohnstruktur aufgezeigt werden; es wird sich dann leichter der Zugang zur Struktur finden lassen.

---

[46]) Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

[47]) Klaus, J.: Die Veränderungen der Lohnstruktur, Theoretische Ansatzpunkte für die Erklärung von Nivellierungs- und Differenzierungsvorgängen innerhalb der Entlohnung von Fach- und Hilfsarbeitern, Berlin 1959; S. 102.

[48]) ebenda, S. 102/103.

[49]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 84.

1. Modelltheoretische Darstellung der Determinanten der Lohnstruktur

Mit Hilfe einer modelltheoretischen Analyse soll in diesem Abschnitt versucht werden, die Determinanten der Effektivlohnstruktur darzustellen, ohne vorerst auf spezifische Erscheinungsformen der Determinanten im Graphischen Gewerbe einzugehen. Von diesem Ausgangspunkt aus können durch die stufenweise Angleichung des Modells an die wirtschaftliche Praxis die Effektivlohnstruktur und ihre Determinanten im Graphischen Gewerbe besser erläutert werden.

Lampert[50]) verwendet hierzu einen brauchbaren Ansatz. Ausgehend von einem vollkommenen Arbeitsmarkt führte er sukzessive Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes ein und stieß auf folgende Lohnunterschiede bewirkende Faktoren:

„1. auf Unterschiede

a) in der beruflichen Ausbildung,

b) in der Qualifikation und in der effektiven Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer,

c) in den äußeren Bedingungen, unter denen sich die Arbeit vollzieht,

d) im persönlichen und sozialen Status der Arbeitnehmer; kurz: die Heterogenität des Angebots und der Nachfrage nach Arbeit, die zu unterschiedlichen Angebots/Nachfragebedingungen auf den einzelnen Arbeitsmärkten führen, bedingen Lohnunterschiede. Wir stießen

2. auf die regionale Marktspaltung."[51])

Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Lohnsätzen, die das Lohngefüge begründen, hängen von der Substituierbarkeit ab. Die Proportionen der Lohnunterschiede hängen

„1. vom Grad der sachlichen, räumlichen und zeitlichen Substituierbarkeit und 2. von den zwischen den Elementarmärkten bestehenden Beziehungen, deren Stärke — von der Substituierbarkeit abgesehen — von der Markttransparenz, der Mobilität der Arbeit und von der Existenz oder vom Fehlen von Präferenzen abhängt."[52])

Lampert untersucht dann weiter, wie die Interdependenzen zwischen den Löhnen auf die Dimensionen der Lohnstruktur wirken. „Die intraindustrielle (interindustrielle) Lohnstruktur wird einen um so engeren Zusammenhang aufweisen,

1. je höher der Grad der brancheninternen (branchenexternen) Substituierbarkeit der Arbeitskräfte dieser Branchen ist,
2. je größer die Zahl der in substituierbaren Beschäftigungsgruppen Tätigen ist und
3. je mehr Arbeitnehmergruppen innerhalb bzw. zwischen den Branchen substituierbar sind."[53])

---

[50]) Vgl. Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . .

[51]) ebenda, S. 41.

[52]) Vgl. ebenda; S. 41/42.

[53]) ebenda, S. 42.

Als Grundlage zur Theorie der Lohnstruktur verwendet Mieth[54]) eine Gleichgewichtsanalyse. „Aufgabe einer Gleichgewichtstheorie der Lohnstruktur ist es, die Lohnunterschiede zwischen verschiedenen typischen Gruppen von Arbeitnehmern zu bestimmen, die sich einstellen würden, wenn das ganze System von Lohnraten, und das heißt nichts weniger als die ganze Wirtschaft im Gleichgewicht ist."[55]) Mieth unterscheidet eine kurzfristige Gleichgewichtslohnstruktur und eine langfristige Gleichgewichtslohnstruktur. „Es liegt deshalb nahe, die spezifischen Lohndifferenzen in einer kurzfristigen Situation mit einer vorangegangenen Nachfrageverschiebung, mit einer umstürzenden technischen Erfindung, mit dem Ausgang eines Arbeitskampfes, mit einem neuen sozialpolitischen Gesetz usw., also außerökonomisch zu erklären.

Die langfristige Gleichgewichtslohnstruktur enthüllt dagegen viel stärker die Tätigkeit ökonomischer Kräfte ... Das langfristige lohnstrukturelle Gleichgewicht ist das Ergebnis der Anpassung von Angebot und Nachfrage. Der Anpassungsprozeß des Arbeitsangebots nimmt dabei eine besonders wichtige Stellung ein, ... ".[56]) Obwohl der theoretische Ansatzpunkt von Mieth von äußerstem Interesse ist, scheint mir doch der Lampert'sche Versuch zur Erklärung der Determinanten der Lohnstruktur im Zusammenhang mit der Problemstellung meiner Arbeit ergiebiger zu sein.

Mit der Einführung von Unvollkommenheiten des Marktes in das Modell, wie mangelnde Markttransparenz, mangelnde Mobilität und die Existenz von Präferenzen, verringerte sich die Zahl und die Stärke der Interdependenzen zwischen den Arbeitsmärkten. Die Lohnbildung und Lohnsetzung auf den Einzelarbeitsmärkten verselbständigte sich. Automatisch mit diesem Vorgang werden die ökonomischen Erfordernisse eines Betriebes, einer Branche, eines Wirtschaftszweiges lohnbestimmende Faktoren. Die Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes lockern die Zusammenhänge zwischen den Lohnstrukturen der Betriebe so stark, daß von einer ‚Individualisierung' der betrieblichen Lohnstrukturen gesprochen werden kann. Werden auch die Substitutionsmöglichkeiten von Arbeitskräften eingeschränkt, so nehmen Kostenlage, Produktions- und Absatzbedingungen eines Betriebes immer stärkeren Einfluß auf die Lohnbildung eines Betriebes. Diese Aussagen gelten aber nicht nur für die intraindustrielle Lohnstruktur, sondern analog auch für die interindustrielle Lohnstruktur, denn je größer die Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes sind, desto unabhängiger werden die Löhne in verschiedenen Industriezweigen.

„Aus den Substitutionsbeziehungen zwischen den Arbeitskräften läßt sich das Aussehen intraindustrieller, interindustrieller und regionaler Lohnstrukturen erklären. Daher stellen die Struktur der Arbeitsmärkte und die Beziehungen zwischen den Arbeitsmärkten einer Volkswirtschaft den entscheidenden Ansatzpunkt für eine Theorie der Lohnstruktur dar."[57])

Nachzutragen ist noch der regionale Aspekt der Lohnstruktur. Wesentlicher Faktor der Unvollkommenheit des Arbeitsmarktes ist die räumliche Marktdifferenzierung. Lampert gibt folgende Erklärungen hierfür:

---

[54]) Vgl. Mieth, W.: Ein Beitrag zur Lohnstruktur, Göttingen 1967.
[55]) ebenda; S. 1.
[56]) ebenda; S. 33/34.
[57]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur ... ; S. 43.

. . . . „denn

1. wird die Verteilung der Bevölkerung eines Wirtschaftsraumes das Angebot an Arbeit und damit die Löhne regional beeinflussen,
2. ist die Mobilität der Arbeitskräfte raumabhängig, weil
   a) Beweglichkeit Raumüberwindung bedeutet und
   b) die räumliche Konzentration der Wirtschaft sowie klimatisch-landschaftliche Faktoren die Anziehungskraft einer Region bestimmen und
3. erfolgt die Entstehung und Entwicklung der Industrien im Raum und wird beeinflußt sowohl von den in einer Region verfügbaren Arbeitskraftreserven und deren Löhnen, wie auch umgekehrt die wirtschaftliche Entwicklung in einer Region auf ihre Löhne zurückwirkt."[58])

Die Determinanten der Lohnstruktur werden durch Lampert klar und scharf umrissen dargestellt. Besonders die Unterscheidung von Lampert in lohnstrukturkonstituierende Faktoren und in Lohninterdependenzen und deren Einfluß auf die Lohnstruktur sollte Beachtung finden.

Bei vollkommenem Arbeitsmarkt, mit vollkommener Markttransparenz und völliger Freizügigkeit des Faktors Arbeit, dem eine qualitative und personelle Differenzierung fehlt, können keinerlei Lohnunterschiede existieren; es gibt nur einen einheitlichen Lohnsatz. Werden diese modelltheoretischen Prämissen fallen gelassen, dann treten die verschiedenen Lohnunterschiede auf. Im wesentlichen sind sie durch die Heterogenität des Faktors Arbeit bestimmt. Die intraindustriellen Lohnunterschiede (Lohnunterschiede nach Beschäftigungs- und Leistungsgruppen) entstehen auf Grund der Qualifikationsgruppen, der unterschiedlichen effektiven Leistung und personeller und sozialer Unterschiede. Die interindustriellen Lohnunterschiede entstehen auf Grund der verschiedenen Annehmlichkeiten der Arbeit, Ausbildungszeit und -kosten, der Kontinuität der Beschäftigung, des Grades der Verantwortung und des Ausbildungsrisikos. Die Annahme, „daß es den Menschen, abgesehen von der Lohnhöhe, gleichgültig ist, was für einen Beruf sie ausüben, kann jedoch nicht aufrecht erhalten werden. Daraus erwächst ein zweiter Grund für Lohnunterschiede, auch wenn wir von Qualifikationsunterschieden absehen. Manche Berufe finden in angenehmer Umgebung statt, sind interessant oder verleihen ein gewisses Prestige, andere hingegen sind anstrengend, unangenehm, gefährlich oder aus anderen Gründen wenig begehrt".[59])

Zu diesen Erklärungsgründen kommen noch die sozialen, institutionellen und produktivitätsorientierten Einflüsse. Außerdem sind noch die regionalen Faktoren der Arbeitsmarktdifferenzierung zu nennen. Die sich hieraus bildenden ‚Elementarmärkte' sind durch Interdependenzen untereinander verbunden. Sie stellen das Lohngefüge her, die Lohnstruktur.

Eine Lohnstruktur, auch die Theorie der Lohnstruktur, hat als Ausgangspunkt immer den Arbeitsmarkt. Mieth unterscheidet dabei ein kurzfristiges und ein langfristiges Gleichgewicht am Arbeitsmarkt. „Die kurzfristige Gleichgewichtslohnstruktur reflektiert daher oft stärker die vorangegangene Störung des Gleichgewichts als den Einfluß ökonomischer Kräfte . . . Die langfristige Gleich-

---

[58]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 43.

[59]) Rothschild, K. W.: Lohntheorie . . . ; S. 91.

gewichtslohnstruktur enthüllt dagegen viel stärker die Tätigkeit ökonomischer Kräfte."[60]) Ob man jetzt von kurzfristiger oder langfristiger Betrachtung ausgeht, für beide Betrachtungsweisen gilt, daß Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt das lohnstrukturelle Gleichgewicht bestimmen[61]). Das Lohngefüge selbst entsteht auf Grund der Substitutionsmöglichkeiten der Beschäftigten und der Interdependenzen zwischen den Elementarmärkten. „Die Zusammenhänge sind doppelter Natur: einmal sind die Löhne vergleichbarer, substituierbarer Arbeitskräfte direkt miteinander verbunden. Zum anderen aber sind auch die Löhne auf den verschiedenen Arbeitsmärkten miteinander verbunden. Bei vollkommenem Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten bilden sich auf allen Elementarmärkten Gleichgewichtslohnsätze als Ergebnis der Angebotsnachfragerelationen heraus. Die Veränderungen von Angebot und Nachfrage auf den einzelnen Märkten wirkt wiederum auf die Lohnunterschiede zurück."[62])
Wird die Unvollkommenheit des Arbeitsmarktes noch stärker berücksichtigt, bekommt die Mobilität[63]) des Faktors Arbeit neben der Substituierbarkeit von Arbeitskräften wachsende Bedeutung. Die Hemmungen der Freizügigkeit des Faktors Arbeit auf der Angebots- und Nachfrageseite werden stärker. Damit verlieren die Löhne ihre direkten Zusammenhänge; sie entlohnen gleiche Leistung und gleiche Qualifikation der Arbeitnehmer nicht mehr mit den gleichen Lohnsätzen.
Bandholz geht jedoch noch weiter: „Unter Zugrundelegung des vorgestellten Ausgleichsmechanismus der Marktheorie wäre es unmöglich gewesen, Differentiale von fast hundert Prozent für eine gleiche Leistung ökonomisch zu erklären. Selbst die Berufung auf die mangelnde Mobilität der Arbeit könnte nicht als Argument dafür gelten, weil ihr sofort der Einwand entgegen zu halten wäre, daß eine Theorie, die eine empirisch unmögliche Mobilität voraussetzt, nur einen geringen Erklärungswert besitzen kann."[64]) Der Verfasser stellt dann weiter die Frage, inwieweit überhaupt die Marktkräfte, so wie sie in der Theorie der Lohnstruktur dargestellt werden, wirksam sein können, und „an welchem Punkt die organisierte Macht in der Ökonomie die Marktkräfte außer Funktion setzen".[65]) So muß also der Erklärungswert der Theorie der Lohnstruktur und deren Ausgleichsmechanismen in Zweifel gezogen werden, da es augenfällig ist, daß die Lohnstruktur in praxi nicht durch sie vollständig zu klären ist.

2. Einzelne Determinanten

Werden die modelltheoretischen Faktoren mit den Erfahrungen aus der Industrie zusammen betrachtet, so läßt sich aber sehr wohl ein umfassendes Bild der Lohnstruktur geben.
Heneman und Yoder stellen an die Löhne Anforderungen, die sie erfüllen sollten: Sie fordern u. a.: Fairness and comparative equity of rates[66]). Hier wird die

[60]) Mieth, W.: Lohnstruktur . . . ; S. 33.
[61]) Vgl. ebenda; S. 35.
[62]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 21.
[63]) Rothschild unterscheidet zwei Arten verminderter Mobilität: a) individuelle Ursachen und b) gesellschaftliche Ursachen. Vgl. Rothschild, K. W.: Lohntheorie . . . ; S. 93 ff.
[64]) Bandholz, E.: Der Lohn . . . ; S. 89.
[65]) ebenda, S. 90.
[66]) Heneman, H. G.: and Yoder, D.: Labor economics; second edition; Cincinnati 1965; S. 531 f.

Forderung aufgestellt: „Wage structures should provide intensives for finding, good jobs and preparing for maximal personal contributions." Drei verschiedene Bedeutungen der Lohnstruktur lassen sich daraus ableiten: Die volkswirtschaftliche[67]), die betriebswirtschaftliche[68]) und die sozialpolitische Bedeutung. „Jeder innerbetrieblichen (internen) Lohnstruktur ist das allgemeine Prinzip der Lohndifferenzierung eigen, ... Im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang spricht man von zwischenbetrieblicher (externer) Lohnstruktur, wenn man die Verhältnisse der Lohnsätze in verschiedenen Wirtschaftszweigen, Wirtschaftsgebieten oder Volkswirtschaften zueinander meint."[69]) Die relative Gerechtigkeit der Löhne und die sehr naheliegende Möglichkeit, daß die Beschäftigten die Lohnsätze vergleichen, gibt der Lohnstruktur ihre sozialpolitische Bedeutung. Bei Mißverhältnissen zwischen den Lohnsätzen stellen sich dann unvermeidlich Konflikte ein. „Wenn der Abstand zwischen den Tarif- und Reallöhnen von Facharbeitern und angelernten Spezialarbeitern oder zwischen den Gehältern von Angestellten verschiedener Kompetenzstufen zu gering wird, stellen sich regelmäßig Spannungen und Forderungen ein, die trotz ihres sichtbaren Inhalts mehr auf die Lohndifferenz als auf die Lohnhöhe bezogen sind. Lohndifferenzen dienen als Symbole für den betrieblichen Status des einzelnen; ihre Aufrechterhaltung kann daher eine Forderung des Funktionierens der skalaren Organisation des Betriebes sein."[70]) Die Lohnstruktur stellt mit der Differenzierung der einzelnen Lohnsätze der Beschäftigten einer Volkswirtschaft, eines Industriezweiges, eines Betriebes, einer Region und von verschiedenen Tätigkeiten ein Unterscheidungsmerkmal dar, das zur Bildung einer Hierarchie zwischen den verschiedenen Tätigkeiten der Gesamtheit der Volkswirtschaft führt.

Über diese 3 Funktionen der Lohnstruktur stößt man automatisch auf einzelne die Lohnstruktur konstituierende Faktoren, die als Erklärungsgrundlage – zwar nur empirisch – die modelltheoretischen Erkenntnisse ergänzen und dann eine Erläuterung der Effektivlohnstruktur sehr wohl zulassen.

Entscheidender Faktor ist der Arbeitsmarkt. Hier sollen sich Angebot und Nachfrage treffen und den Marktpreis, den Lohn für die Arbeitsleistung ‚setzen'. Neben den bekannten Hemmnissen am Arbeitsmarkt – bei allgemeiner Betrachtung ohne branchenspeziellen Bezug – gibt es aber am Arbeitsmarkt des Gra-

---

[67]) „Berufliche, betriebliche und industrielle Lohnunterschiede erfüllen – sofern sie nicht auf monopolitischen Absperrungsmaßnahmen beruhen – eine wichtige volkswirtschaftliche Funktion. Sie helfen in einer dynamischen, sich stets verändernden Wirtschaft, die Arbeitskräfte umzuverteilen. Die Lohnunterschiede mögen nicht immer exakte Indikatoren der benötigten Umschichtung sein, und die Spanne der Lohndifferenzen mag das notwendige Ausmaß unter- oder überschreiten, aber im großen und ganzen trägt eine differenzierte Lohnstruktur zur Anpassung des Arbeitskräfteangebots an veränderte Bedingungen bei." Rothschild, K. W.: Lohntheorie . . . ; S. 100 ff.

[68]) „Ob das Bewußtsein von Lohn- und Leistungsgerechtigkeit in dem Arbeitenden erzeugt wird, und ob die Staffelung der Löhne und Gehälter hinreichend Leistungsanreize enthält, hängt nicht von der Lohn- und Gehaltsform, sondern von den Proportionen ab, die zwischen dem Optimalfall stehen." Gutenberg, E.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre; Erster Band: Die Produktion; 3. Auflage; Berlin, Heidelberg, Göttingen 1957; S. 42 ff.

[69]) Kosiol, E.: Leistungsgerechte . . . ; S. 47.

[70]) Dahrendorf, R.: Sozialstruktur des Betriebes; Wiesbaden 1959; S. 59.

phischen Gewerbes noch spezifische Erscheinungen, die für die Lohnbildung sehr entscheidend sind.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften[72]) ist von der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung der Branche nicht zu trennen. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung des Graphischen Gewerbes hat eine starke Nachfrageerhöhung eingesetzt[71]). Sowohl die Nachfrage nach Facharbeiterleistungen als auch nach Hilfsarbeiterleistungen hat sich erhöht. Bei der Nachfrage nach Hilfskräften wird, wie in anderen Branchen auch, ein breiter Fächer von Arbeitsleistungen benötigt, von Leistungen, die körperliche Schwerbelastung erfordern, bis zu Leistungen, die körperliche Geschicklichkeit und geistige Konzentration verlangen.

Anders ist jedoch die Nachfrage nach Facharbeitern im Graphischen Gewerbe gestaltet. Die strukturellen Veränderungen des Graphischen Gewerbes, begründet auf einer technischen Umgestaltung der Produktionsmethoden, hat die Nachfrage nach Facharbeitern erheblich differenziert. Es werden z. B. nicht mehr Setzerleistungen nachgefragt, sondern ein breites Band von Facharbeiterleistungen, die sich von der Arbeitsleistung des einfachen Setzers sehr unterscheiden. Ursprünglich entstanden die neuen Tätigkeiten zwar aus der Tätigkeit des Setzers[72]), sie stehen aber jetzt nicht mehr im direkten Bezug zu dieser. Ähnlich wie im Tätigkeitsbereich des Setzers entstanden auch im Tätigkeitsbereich des Druckers solche differenzierte Nachfragen nach Facharbeiterleistungen. In der BRD entstanden neue Zentren und räumliche Schwerpunkte der Produktion im Graphischen Gewerbe. Traditionelle Produktionsstätten (wie z. B. Leipzig) gingen verloren; dafür entstanden neue (z. B. Offenburg, Stuttgart). Die entsprechend veränderte Nachfrage nach Facharbeiterleistungen hat die Arbeitsmärkte neu strukturiert.

Diese Entwicklungen auf Grund der wirtschaftlichen und technischen Veränderungen werden im Graphischen Gewerbe zusätzlich von tarifvertraglichen Manipulationen der Nachfrage überlagert. Im Manteltarifvertrag des Graphischen Gewerbes in der BRD[73]) sind genaue Vorschriften enthalten über die zahlenmäßige Besetzung von Maschinen mit Arbeitskräften und Vorschriften über die notwendige Qualifikation dieser Arbeitskräfte. Diese Tätigkeiten dürfen nach diesen tarifvertraglich verankerten Vorschriften nur von bestimmten Facharbeitern ausgeführt werden. Das gilt sowohl im rein handwerklichen als auch im maschinellen Arbeitsbereich. Dies ist eine Einschränkung der Substitutionsmöglichkeiten und erhöht die Nachfrage nach Facharbeitern natürlich beträchtlich. Die Arbeitnehmerseite hat damit erreicht, daß Arbeitsplätze geschaften wurden, die nur von Facharbeitern besetzt werden dürfen. Die Manipulation der Nachfrage durch den Manteltarifvertrag – sie hat im Graphischen Gewerbe schon Tradition – schuf und erhält künstlich Facharbeiter-Arbeitsplätze.

Nach Aufhebung der Zwangsbewirtschaftung im Jahre 1948 erhielt der Arbeitsmarkt auch im Graphischen Gewerbe seine Funktionen zurück. Das Angebot an Arbeitskräften für das Graphische Gewerbe wurde schon bald sehr knapp. Die Angebotsseite erhielt dadurch eine sehr günstige Ausgangsposition am Arbeitsmarkt. Das Angebot an Hilfsarbeitskräften konnte zwar durch ausländische

[71]) Vgl. Anhang (9): Arbeitsmarkt.
[72]) Tab. (8): Beschäftigtenstruktur.
[73]) Vgl. Anhang (10): Auszüge aus den Spartenanhängen.

Arbeitskräfte vergrößert werden; es gab aber dadurch keine spürbare Entlastung des Arbeitsmarktes, denn ausländische Arbeitskräfte sind, auch bei Hilfsarbeitstätigkeiten im Graphischen Gewerbe, nur in begrenztem Umfange einsetzbar, da sie die erforderliche Mindestqualifikation für diese Tätigkeiten zum großen Teil nicht besitzen. Auf jeden Fall konnte das Angebot an Facharbeitern nicht vermehrt werden. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach den Substitutionsmöglichkeiten von Arbeitskräften, die ein Ausweichen auf andere Angebotsbereiche erlauben. Drei Möglichkeiten sind denkbar, Arbeitsleistungen von Facharbeitern im Graphischen Gewerbe zu substituieren: 1. durch Leistungen anderer Berufsgruppen des Graphischen Gewerbes, 2. durch Leistungen von Facharbeitern anderer Branchen und 3. durch Leistungen von Hilfsarbeitern. Die erste Möglichkeit ist am günstigsten. Die Tarifverträge sehen hierfür nur Um- oder Anlernzeiten von begrenzter Dauer vor. Allerdings war in keiner Berufsgruppe des Graphischen Gewerbes eine so große Zahl von Arbeitern vorhanden, daß damit eine Angebotslücke in einem anderen Berufsgruppenbereich hätte geschlossen werden können. Die zweite Möglichkeit ist nicht mehr gegeben, da die hierfür vorgesehenen Umschulungsbestimmungen des Manteltarifvertrags (ab 1964) weggefallen sind. Die dritte Möglichkeit ist nur sehr begrenzt realisierbar, da die Besetzungsvorschriften des Manteltarifvertrags dies weitgehendst verhindern. Facharbeiter lassen sich auch nur im beschränkten Umfange durch Hilfsarbeiter ersetzen[74]). Die Berufsausbildungsvorschriften wurden nicht so schnell geändert, wie es notwendig gewesen wäre, um der differenzierten Nachfrage nach Facharbeitern ein entsprechendes Angebot entgegensetzen zu können.

Aber auch auf der Angebotsseite gibt es im Graphischen Gewerbe, ähnlich wie auf der Nachfrageseite, tarifvertragliche Manipulationen. Voraussetzung für die Qualifikation zum Facharbeiter im Graphischen Gewerbe ist eine abgeschlossene Lehre nach einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung, die ganz aus dem Traditionsbereich des Handwerks stammt[75]). Besonders einschneidend sind jedoch die sog. ‚Lehrlingsbestimmungen'. Die im Manteltarifvertrag verankerten Bestimmungen legen die Zahl der Lehrlinge fest, die in einem Betrieb und in einer Betriebsabteilung ausgebildet werden dürfen. Die Anzahl der beschäftigten Gehilfen bestimmt die Zahl der Lehrlinge. Diese tarifvertraglichen Bestimmungen halten das Angebot an Facharbeitern knapp, ja sie stellen echte Zugangsbeschränkungen zu den Berufen des Graphischen Gewerbes dar.

Der Arbeitsmarkt des Graphischen Gewerbes wird also sowohl auf der Nachfrageseite wie auch auf der Angebotsseite manipuliert durch tarifvertragliche Eingriffe. Die geringen Substitutionsmöglichkeiten mit den Zugangsbeschränkungen der Lehrlingsbestimmungen haben zu einer teilweisen Schließung des Marktes geführt. Die fachlichen und räumlichen Differenzierungen der Nachfrage und die Unbeweglichkeit des Angebots haben einen Ausgleich von An-

---

[74]) Theoretisch sind diese Substitulerungen alle gegeben; in der Praxis wurde die Substituierbarkeit allerdings auf ein Minimum herabgedrückt, da die institutionellen Bestimmungen der Manteltarifverträge sie beinahe ganz ausgeschlossen haben. Eine Ausnahme bildet die Tätigkeit des Buchbinders, für die die Möglichkeit einer Substitution am ehesten gegeben ist, was in der Praxis auch ausgenützt wurde. Tätigkeiten aus dem Bereich des Buchbinderberufes werden teilweise durch Hilfskräfte wahrgenommen.

[75]) Vgl. Anhang (3): Die tarifvertraglichen Bestimmungen.

gebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt sehr erschwert. Der Arbeitsmarkt für Facharbeiter des Graphischen Gewerbes ist dadurch in viele räumliche und fachliche Teilarbeitsmärkte mit einer großen Anzahl von Lohnsätzen gespalten worden. Die teilweise Schließung der Märkte und die natürliche Immobilität des Faktors Arbeit haben den Arbeitsmarkt des Graphischen Gewerbes in seinen Funktionen gehemmt; er ist unübersichtlich geworden.

Die Funktion des Arbeitsmarktes, einen Ausgleich und ein Gleichgewicht herbeizuführen, ist nicht mehr gegeben. Für die einzelnen Arbeitsleistungen haben sich Einzel- oder Teilarbeitsmärkte gebildet, die dann auch noch meist durch die Immobilität des Faktors Arbeit räumlich aufgespalten sind. Die intraindustrielle Lohnstruktur des Graphischen Gewerbes bildet sich also auf vielen Teilarbeitsmärkten, die räumlich voneinander getrennt und deren Interdependenzen durch die geringen Substitutionsmöglichkeiten beinahe fehlen.

In der interindustriellen Lohnstruktur müßte die Stellung des Graphischen Gewerbes in dieser Rangordnung von dem hohen Anteil der Facharbeiter an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer und an der starken Nachfrage bei nur beschränktem Angebot an Facharbeitern deutlich bestimmt sein.

In ähnlicher Weise, aber vielleicht nicht so stark, wie der Arbeitsmarkt die Lohnstruktur beeinflußt, nimmt der A b s a t z m a r k t nicht nur auf das Niveau der Löhne, sondern auch auf die Struktur der Löhne Einfluß.

Die wesentlichsten Tendenzen sollen im folgenden aufgeführt werden:

In den letzten Jahren sind für das Graphische Gewerbe die Exportmöglichkeiten gestiegen; die Arbeitgeber kümmern sich jetzt mehr um die Exporte und Importe von graphischen Erzeugnissen[76]). Die Preisentwicklung auf diesem Gebiet wird genau verfolgt, jedoch bleiben die Absatzmöglichkeiten auf die großen oder größeren Betriebe beschränkt. Die Kleinbetriebe und die kleineren Mittelbetriebe haben als Absatzgrenzen immer noch die Sprachgrenzen.

Zu unterscheiden ist auch zwischen den Verlags- und Zeitungsdruckereien, die entweder langfristige Verträge haben oder ganz einem bestimmten Verlag oder einer bestimmten Zeitung zugeordnet sind, deren Aufträge sie ausschließlich erledigen und den unabhängigen Akzidenzbetrieben, die ohne einen Verlag als Vertriebsorganisation an den Markt treten. Besonders für die Zeitungsdruckereien spielt die Konkurrenzsituation nur eine nebengeordnete Rolle, da diese durch ihre Verbindungen mit einem Verlag aus dem direkten Wettbewerb des Graphischen Gewerbes herausgenommen sind. Bei Tarifverhandlungen ist diese Gruppe vom Graphischen Gewerbe eher zu Zugeständnissen bereit als die Gruppe der unabhängigen Akzidenzbetriebe.

Die Werbung, eine der Hauptauftragsquellen des Graphischen Gewerbes, hat nach dem Zusammenbruch der nationalsozialistischen Verwaltungswirtschaft wieder eine bedeutende Rolle innerhalb der Volkswirtschaft erlangt; vor allem die Konsumgüterindustrie mußte sich mit Hilfe der Werbung ihren Absatzmarkt jetzt wieder selbst schaffen, da die staatlichen Verteilungsstellen weggefallen waren. Dieser Vorgang führte sehr schnell zu einer Auslastung der Produktionskapazitäten und bald auch zur Erreichung der Vollbeschäftigung im Gra-

[76]) Vgl. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung: Zur Lage im Graphischen Gewerbe im Jahre 1965; Ergebnisse der BGV-Umfrage; und vgl. auch Tab. (2): Außenhandelsumsätze.

phischen Gewerbe. Von diesem Zeitpunkt an verlief dann auch die Preisentwicklung nicht mehr ruhig. Es ergab sich die Möglichkeit, die Kostensteigerungen in die Preise abzuwälzen; auch die beträchtlichen Lohnforderungen[77]) der Gewerkschaften wurden in wachsendem Maße in die Preise abgewälzt. Die Gefahr der Leerkosten, bedingt durch die starke Kapazitätsauslastung[78]), veranlaßte die Betriebe, sich Auftragspolster zuzulegen, so daß die gesamte Preisentwicklung unübersichtlich wurde. Eine Beruhigung der Preise war auch nicht von verstärkten Importen zu erwarten, da diese Möglichkeit nicht unbeschränkt genutzt werden konnte. Trotz der spürbaren Erweiterung von Importen blieb das Graphische Gewerbe im großen und ganzen ein Wirtschaftszweig mit binnenwirtschaftlicher Ausrichtung.

Diese Gründe verdeutlichen, daß durch die Preise am Absatzmarkt keine starke Lohndämpfung zu erwarten war, wie das in anderen Wirtschaftszweigen der Fall ist. Nach den Investitionserhebungen des Ifo-Instituts liegt die Investitionsquote, d. h. der Anteil der Bruttoanlageinvestitionen bezogen auf den Umsatz im Graphischen Gewerbe, mit 6 bis 9 Prozent in den letzten Jahren im Vergleich zur gesamten Industrie relativ hoch. Die Investitionen je Beschäftigten haben sich im gleichen Zeitraum nominal etwa verdoppelt, real haben sie sich um 25 Prozent erhöht.[79])

Nach der Investitionstätigkeit zu schließen, beurteilen die Unternehmen die gegenwärtige konjunkturelle Situation im großen und ganzen durchaus positiv, wenn auch manchmal die Sorge um eine genügende Kapazitätsauslastung vorgebracht wird. Bei gleichbleibender Kapazitätsauslastung der Betriebe ist mit einem weiteren Wachstum des Graphischen Gewerbes zu rechnen, wenngleich sich die Geschwindigkeit des Wachstums etwas verlangsamen dürfte. Die hohen Aufwendungen für die Investitionen werden sich im Graphischen Gewerbe allerdings negativ auf die Preisstabilität auswirken. Die Unternehmer werden daher nicht gewillt sein, sich in den Tarifverhandlungen auf machtpolitische Demonstrationen einzulassen, denn die technische Entwicklung stellte und stellt noch immer enorme Anforderungen für Investitionen. Bei machtpolitischen Demonstrationen wäre der wirtschaftliche Einsatz aber gefährdet; auch aus diesen Gründen werden die Arbeitgeber eher zu tarifpolitischen Zugeständnissen bereit sein.

Das Graphische Gewerbe hat sich im Vergleich mit anderen Branchen als konjunkturell stabil erwiesen. Der Bedarf an Erzeugnissen des Graphischen Gewerbes durch die Industrie ist nicht sehr konjunkturreagibel, und besonders die Produkte des Verlagswesens erweisen sich als wenig konjunkturempfindlich. Ein besonderer Aspekt würde sich im Falle einer Rezession der Wirtschaft ergeben. Im Graphischen Gewerbe würde sich diese Entwicklung mit einem ‚time lag' einstellen; bei beginnendem Absatzrückgang wird die Industrie versuchen, durch eine vermehrte Werbung ihre Umsätze zu erhalten, was sich als ein Um-

---

[77]) Eine Forderung der Gewerkschaft war, den Ecklohn um 17% zu erhöhen. Im Lohntarifvertrag (ab 1. 9. 1961) wurde dann eine Erhöhung von 11,6% vereinbart.

[78]) Vgl. Kahl, H.-P.: Der technische Fortschritt im Buchdruckereigewerbe als absatzwirtschaftliches Problem; Diss. Hamburg 1965.

[79]) Vgl. Loss, H.: Wirtschaftspolitischer Rückblick und Ausblick, in: „GraW"; Ausg. A; Heft 29 (1965); S. 1898 und dazu Tab. (11): Investitionszahlen, Tab. (10): Preisindices.

satzplus für das Graphische Gewerbe auswirken würde. Am Ende dieser Reklameaktion würde sich aber, sollte sie keinen Erfolg gehabt haben, dann ein plötzlicher Umsatzrückgang bemerkbar machen.

All diese Punkte zeigen deutlich, daß die Situation am Absatzmarkt keine Dämpfung der Lohnsteigerungen herbeiführen könnte. So ist es auch zu verstehen, daß erhebliche und zahlreiche Lohnerhöhungen im Graphischen Gewerbe erfolgt sind. Aus diesen Gründen wird das Graphische Gewerbe sicherlich in der interindustriellen Lohnstruktur in den oberen Bereichen stehen. Der günstige Absatzbereich gestattet es aber auch, daß für einzelne Berufe und Tätigkeiten immer höhere Löhne bezahlt werden, entsprechend den Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes und der einzelnen Betriebe. Deshalb ist die günstige wirtschaftliche Entwicklung ein Faktor, der sich auch erheblich auf die Lohnstruktur auswirkt.

Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Determinanten schwächen sich ab, die Lohnfindung und die Lohnbestimmung individualisieren sich. „Der intraindustrielle Lohnstrukturzusammenhang wird abgeschwächt. Insbesondere fällt ins Gewicht, daß wegen verschiedener Produktionstechniken und verschiedener Produktionsorganisationen eine Vielzahl von Arbeitsplätzen nicht mehr vergleichbar ist und spezielle betriebsgebundene Arbeitsplatzausstattungen die Zahl der zwischenbetrieblich substituierbaren Arbeitskräfte verringern. Eine Lohnanpassung wird daher erschwert. Die Löhne der nicht durch direkte und kurzfristige Substitutionsbeziehungen verbundenen Arbeitnehmer sind dann nur noch indirekt miteinander verbunden."[80])

Außerdem sind noch andere ökonomische Faktoren zu erwähnen: Der technische Fortschritt tritt in immer neuen Varianten auf[81]); dafür kann das Graphische Gewerbe geradezu als Musterbeispiel dienen. Neue technische Verfahren sind eingeführt worden und haben den Produktionsprozeß umgestaltet. Tiefdruck und Flachdruck wurden entscheidend weiterentwickelt. Auch der Hochdruck hat sich spezialisiert: Tiegeldruck, Schnellpressendruck, Rotationsdruck; die Handarbeit wurde vielfach durch Maschineneinsatz abgelöst. Die technische Entwicklung hat alte Berufe und Tätigkeiten aufgespalten, spezialisiert, oder sie hat neue begründet und alte zum Aussterben verurteilt. Die Arbeitsleistungen von verschiedenen Berufen haben sich mit der technischen Entwicklung differenziert, die Arbeitsanforderungen sind größer geworden. Es erfolgte eine Umstrukturierung der Beschäftigten[82]), die Berufsausbildung und die Berufe wurden umgestaltet[83]). Diese Veränderungen, die durch den technischen Fortschritt erzwungen worden sind, haben natürlich auch die Lohnstruktur berührt, sowohl die intraindustrielle als auch die interindustrielle.

---

[80]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 40/41.

[81]) „Der ‚technische Fortschritt' ist: die Verwendung neuer Rohstoffe und Energiequellen, die Verbesserung des Produktionsprozesses mittels verschiedener Mechanisierungsverfahren, einschließlich der Automation; die Anwendung der Produktionsplanung und -kontrolle und der Arbeit, die Verbesserung und Vermehrung der Dienste, besonders im Verkehrs- und Nachrichtenwesen." Savouillon: Tarifpolitik und technischer Fortschritt, in ‚Lohnpolitik' . . . ; S. 203/204.

[82]) Vgl. ebenda; S. 204 ff.

[83]) Vgl. ebenda; S. 221/222.

Eine weitere wesentliche Determinante, die die Lohnstruktur beeinflußt hat, ist die gesellschaftliche Umstrukturierung und Veränderung. „Ein ausschlaggebender Grund ist, daß die der Lohnstruktur zugrunde liegenden Zusammenhänge – Nachfragestruktur, Kapitalausstattung und Produktionsprozesse, Bevölkerungswachstum, Ausbildung, Berufswahl usw. – selbst nur langsamen Änderungen unterworfen sind. Auf längere Sicht ist die Lohnstruktur beweglicher. Vieles deutet darauf hin, daß sich in modernen Industriestaaten in den unteren und mittleren Gehaltsregionen, wo die Mobilität verhältnismäßig hoch ist, ein langsamer Nivellierungsprozeß abspielt."[84])

Die sozialen Faktoren werden durch normative Vorstellungen über angemessene ‚gerechte' Löhne geprägt. Hierzu kommen vor allem noch die die Lohnstruktur bestimmenden Vergleiche von einzelnen Lohnsätzen für einzelne Tätigkeiten im einzelnen Betrieb, zwischen einzelnen Betrieben, in einzelnen Branchen, zwischen einzelnen Branchen, in einzelnen Industrien und zwischen einzelnen Industrien.

Ebenfalls ein sozialer Faktor ist die indirekte Einflußnahme der Gewerkschaften auf die Effektivlohnstruktur über die Ausgestaltung der Tariflohnstruktur. Denn hier läßt sich zwar rein formal eine scharfe Trennung ziehen, daß aber die Tariflöhne die Effektivlöhne nicht beeinflussen, kann nicht behauptet werden. Hier läßt sich durchaus erkennen, daß die Organisationsform der Arbeitnehmerinteressenvertretung mit dazu beigetragen hat, daß die Effektivlohnstruktur als Gegenreaktion auf die Tariflohnstruktur sich stärker auffächert. „Es muß allerdings betont werden, daß die bewußte oder unbeabsichtigte Nivellierungstätigkeit der Gewerkschaften die Lohnstruktur, wie sie sich aus Nachfrage- und Angebotsbedingungen ergibt, nicht grundlegend umstülpen kann. Ergeben sich zu starke Spannungen zwischen den gewerkschaftlichen Zielsetzungen und der Marktsituation, dann werden die tatsächlichen Löhne, die ‚Ist-Löhne', in den einzelnen Industrien verschieden stark von den kollektivvertraglich festgesetzten Mindestlöhnen, den ‚Soll-Löhnen', abweichen, so daß sich in der Praxis eine wesentlich andere als die von der Gewerkschaft angestrebte Lohnstruktur ergeben kann. Ganz sicherlich jedoch hat der gewerkschaftliche Eingriff die Lohnzahlungen innerhalb der Betriebe durch die Beseitigung paternalistischer Betriebsverhältnisse vereinheitlicht."[85])

Die die Lohnstruktur konstituierenden Faktoren erweisen sich als ein ziemlich komplexes Ganzes; die Wirkungen der Faktoren heben sich z. T. gegenseitig auf, z. T. verstärken sie sich. Während der gewerkschaftliche Einflußfaktor sich nivellierend auswirkt, wirkt der technische Fortschritt sowohl nivellierend als

---

[84]) Rothschild, K. W.: Lohntheorie . . . ; S. 98. Der gleiche Verfasser erläutert dazu ebenda ergänzend: „Eine außerordentliche Beschleunigung erfuhr der Nivellierungsprozeß in den Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegszeiten, wo der allgemeine Notstand dazu führte, daß man das Lebenserhaltungsprinzip statt dem Leistungsprinzip in den Vordergrund rückte. Mindestlöhne wurden besonders berücksichtigt und Lohnerhöhungen erfolgten häufig in Form mehr oder weniger gleicher absoluter (statt der sonst üblichen gleichen prozentuellen) Zuschläge, wodurch die relativen Lohnspannen komprimiert wurden. Nach der Normalisierung der Verhältnisse gab es dann wieder einen teilweisen Rückbildungsprozeß, d. h. eine gewisse Entnivellierung der Löhne. Da jedoch gegebene Lohnstrukturen bis zu einem gewissen Grad fortwirken, dürften die beiden Weltkriege und Nachkriegsinflationen auch langfristig zur Nivellierung beigetragen haben."

[85]) Rothschild, K. W.: Lohntheorie . . . ; S. 100.

auch differenzierend; der Einflußfaktor Arbeitsmarkt jedoch wirkt meist differenzierend. Dieser dynamische Vorgang der Lohnfindung hat als Ergebnis die Lohnstruktur. Die vielen Lohnsatzabstaffelungen in einem Betrieb, einer Branche, einer Industrie und einer Volkswirtschaft sind oft von mehreren Faktoren gleichzeitig beeinflußt, ohne daß nun alle Faktoren sich differenzierend oder sich nivellierend ausgewirkt hätten, sondern es ist meist das Ergebnis aus dem Zusammenwirken, d. h. einem summarischen Zusammenspiel der Faktoren, auch wenn deren Einfluß oft gegensätzlich ist. Es dürfte allerdings sehr schwer sein, einem einzelnen Faktor und dessen Einfluß numerischen Wert zuzuordnen, da sich die Faktoren meist nur tendenziell erfassen lassen.

C. Die Effektivlohnstruktur

Im Schrifttum der Nationalökonomie finden sich eine Vielzahl von Strukturbegriffen. „Allgemein werden unter einer ökonomischen Struktur verstanden die relativen stabilen Daten eines sozialökonomischen Zusammenhangs in einer gegebenen Zeit und einem bestimmten Raum". Lampert gibt anlehnend an Perroux „les propositions et les relations qui caractérisent . . . un ensemble économique localisé dans le temps et dans l'éspace" — für die Lohnstruktur folgende Definition: „In Analogie dazu verstehen wir . . . unter Lohnstruktur: die zahlenmäßigen Verhältnisse und die Zusammenhänge (Interdependenzen), die eine Reihe zeitlich, räumlich und sachlich definierter Löhne charakterisieren".[86]) Seinen Sinn erhält der Strukturbegriff durch die Bezogenheit auf eine als zusammengehörig begriffene Einheit, deren Aufbau veranschaulicht wird, indem die Aufbauelemente, ihr gegenseitiges Verhältnis und die Beziehungen zwischen ihnen aufgezeigt wurden. Auf die Lohnstruktur bezogen kann dieser Summe aller durch ein bestimmtes Kriterium zusammengehörigen Einzelelemente in der Lohnsumme einer zeitlich, räumlich und sachlich definierten Wirtschaftseinheit gesehen werden. Fürstenberg definiert daher die Lohnstruktur einer Volkswirtschaft als „das Netzwerk der verschiedenen effektiven Lohnsätze, auf Grund dessen sich die Arbeit der Arbeitseinkommen am Sozialprodukt auf die verschiedenen Träger von Arbeitsleistungen verteilt".[86a])

Mieth[87]) gibt zwei Lohnstrukturbegriffe, einen statistischen und einen theoretischen. Für die anschließende empirische Untersuchung der Effektivlohnstruktur des Graphischen Gewerbes erweist sich der statistische als sehr geeignet: „Angenommen, die Arbeitsstunde ist der gemeinsame Nenner, so ist die Lohnstruktur das System der relativen Stundenlohnraten für verschiedene Arbeiten, verschieden in branchenmäßiger, beruflicher, räumlicher Hinsicht und dergleichen". Von dieser Fassung aus sollen die unterschiedlichen Geldlohnsätze des Graphischen Gewerbes erklärt werden. Fürstenberg geht von 7 Komponenten aus, die das Gefüge Lohnstruktur bestimmen: Lohnunterschiede zwischen Wirtschaftszweigen, betriebliche Lohnunterschiede, regionale Lohnunterschiede, Lohnunterschiede zwischen Berufs- und Tätigkeitsgruppen, Unterschiede zwischen Männer- und Frauenlöhnen, Verdienstabstufungen nach Alter, Familienstand und Kinderzahl, sowie Unterschiede zwischen Zeit- und Leistungslöh-

[86]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 5/6.
[86a]) Fürstenberg, F.: Probleme der Lohnstruktur . . . ; S. 4.
[87]) Mieth, W.: Lohnstruktur . . . ; S. 114.

nen[88]). Kerr nimmt eine Fünfteilung der Lohnsatzdifferenzierungen vor: „The five different types of differentials into which a nation's wage structure can be divided: (1) interpersonal, (2) interfirm, (3) interarea, (4) interoccupational, and (5) interindustrial."[89]) Lampert unterscheidet zwischen interindustrieller, intraindustrieller und regionaler Lohnstruktur[90]). Die Lohnunterschiede und deren Faktoren, die die 3 verschiedenen Lohnstrukturen bedingen, sollen an Hand des statistischen Materials das zu einer solchen Auswertung für das Graphische Gewerbe in den Ländern der EWG vorhanden und geeignet ist, untersucht und dargelegt werden.

Bei der interindustriellen Lohnstruktur finden wir das Graphische Gewerbe (zumeist zusammengefaßt zu ‚Papiererzeugung und -verarbeitung, Druckereigewerbe') in allen Ländern an der Spitze der Rangordnung der Verdienstabstufungen[91]). Diese Rangstellung des Graphischen Gewerbes wäre aber noch deutlicher, wenn bei den Erhebungen das Druckereigewerbe allein erfaßt und ausgewiesen würde, da vor allem im Druckereigewerbe die Facharbeiter mit den hohen und den höchsten Lohnsätzen beschäftigt sind, während in der Papiererzeugung und -verarbeitung der Anteil der Hilfskräfte ungleich bedeutender ist.

Lampert gibt als Analyse der Rangordnungstabelle folgenden Punkt als Begründung: „1. Im ersten Drittel der Tabelle finden sich vorwiegend Industrien, die alternativ oder kumulativ a) hohe Anforderungen an die Ausbildung stellen; . . . ".[92]) Das Druckereigewerbe bezeichnet er als eines der Prototypen für Industrien mit hohem Anforderungsgrad an Ausbildung und Qualifikation. Es ist nicht zu bezweifeln, daß die Qualifikation und das Beanspruchungsgefälle den Aufbau der interindustriellen Lohnpyramide wesentlich beeinflussen[93]). Das Graphische Gewerbe hat hier eine Spitzenstellung unter lauter Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien inne. 1966 (Jan.) hielt das Druckereigewerbe in der BRD bei den Bruttostundenverdiensten (männlich) die erste Stelle der Lohnhierarchie mit 5,62 DM vor dem Industriezweig Mineralölverarbeitung mit 5,14 DM, der Chemischen Industrie mit 4,97 DM, dem Steinkohlebergbau und Kokerei mit 4,95 DM, dem Straßenfahrzeugbau mit 4,92 und der Eisen- und Stahlindustrie mit 4,90 DM; bei den Bruttoverdiensten (weiblich) lag das Druckereigewerbe erst an 7. Stelle; bei den Bruttoverdiensten von beiden zusammen jedoch wieder an 1. Stelle (5,11 DM) vor Mineralölverarbeitung (5,09 DM), Steinkohlebergbau (4,95 DM). Auffallend ist, daß die Bruttostundenverdienste (männlich) auch im November 1962, bzw. November 1958 im Druckereigewerbe am höchsten waren, während die entsprechenden Verdienste (weiblich) damals erst an 18., bzw. 17. Stelle der Lohnhierarchie zu finden waren; trotzdem nahm

---

[88]) Vgl. F ü r s t e n b e r g , F.: Probleme . . . ; S. 6 ff.

[89]) K e r r , C.: Wage relationships — the Comparative Impact of Market and Power Forces; in ‚The Theory of Wage Determination'; Proceedings of a Conference held by the International Economic Association; edited by Gaton T. D u n l o p ; London 1957; S. 173/174.

[90]) L a m p e r t , H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 45 ff.

[91]) Vgl. Tab. (12): Löhne im Graphischen Gewerbe; Tab. (14): Rangordnung der Löhne.

[92]) L a m p e r t , H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 69 ff.

[93]) L a m p e r t , H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 72.

das Druckereigewerbe aber mit den Bruttostundenverdiensten (alle) den 3. bzw. 5. Rang ein[94]).

Durchschnittsverdienste geben jedoch keinen eindeutigen Nachweis für eine einheitliche interindustrielle Lohnstruktur[95]). Hierzu möchte ich folgendes Beispiel geben: Tiefdruckretuscheure erhielten in der BRD im Durchschnitt 6,39 DM, während Siebdrucker und Buchbinder nur 5,03 DM erhielten (Mai 1966)[96]). Außer den Unterschieden innerhalb eines Industriezweiges zwischen verschiedenen Berufen und Tätigkeiten spielt die Lohnform eine Rolle, denn die Zeit- und Leistungslöhne führen eine weitere Differenzierung herbei. Bei der Unterscheidung in Zeit- und Leistungslöhner ergibt sich eine interessante Tatsache: „Ausnahmen sind das ‚Papiererzeugende und -verarbeitende und das Druckereigewerbe', dessen Zeitlöhner in der Hierarchie der Zeitlöhner die erste, dessen Leistungslöhner aber die sechzehnte Stelle einnehmen[97]).

Hierfür gibt es folgende Erklärung: Im Graphischen Gewerbe sind die Leistungslöhner vor allem Nicht-Facharbeiter, während die hochqualifizierten Facharbeiter beinahe ausschließlich Zeitlöhner sind. Verdeutlicht wird dies noch durch die Tatsache, daß die weiblichen Arbeitnehmer des Graphischen Gewerbes wesentlich niedrigere Rangordnungszahlen in der Lohnhierarchie innehaben als die männlichen Arbeitnehmer, aber gerade die weiblichen Arbeitnehmer stellen den Hauptteil der Nichtfacharbeiter[98]).

Hoffmann[99]) weist darauf hin, daß sich „die Lohnstruktur vor 1913 kaum von der der Gegenwart unterscheidet". Er betont, daß sich die Rangstellung einer Branche in der Lohnstruktur vor allem aus der bestimmten Kombination von Arbeitsqualitäten herleitet, die schlecht zu manipulieren ist. Zur Erhärtung dieser Behauptung sei darauf verwiesen, daß das Graphische Gewerbe schon immer eine hohe Rangstellung innehatte und in den vergleichbaren Zeiten auch hohe Anforderungen an die Arbeitnehmer stellte.

Sehr interessant ist, daß die interindustrielle Lohnstruktur in den verschiedenen Ländern der EWG ähnlich aussieht[100]). In den Ländern der EWG nimmt das Graphische Gewerbe mit nur einer Ausnahme eine Spitzenstellung ein[101]). Die Ausnahme ‚Luxemburg' läßt sich aus der Wirtschaftsstruktur des Landes erklären (Wirtschaftsbereich der ‚Eisenschaffenden Industrie' ist unverhältnismäßig groß). Die Spitzenposition der Durchschnittsverdienste des Graphischen Gewerbes in den volkswirtschaftlichen Lohnrangordnungen ist sonst einheitlich in allen Ländern gleich. Diese Position wird vor allem durch den prozentual hohen Anteil der Facharbeiter an der Beschäftigtenzahl erreicht. Die Facharbeiter wiegen dabei durch ihre besondere Rangstellung die weniger hohen Entgelte der Nichtfacharbeiter auf, so daß das Graphische Gewerbe seine Spitzenposition

---

[94]) Vgl. Tab. (14): Rangordnung der Löhne.

[95]) Vgl. Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . ; S. 94.

[96]) Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

[97]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 76.

[98]) Vgl. Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 76 ff.

[99]) Hoffmann, W. G.: Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie; Tübingen 1961; S. 163.

[100]) Vgl. ebenda; S. 95.

[101]) Vgl. Tab. (12): Löhne im Graphischen Gewerbe.

beibehalten kann. Das Merkmal Qualifikation nach Anforderung und Ausbildung ist bei den Facharbeitern für die hohe Rangeinordnung des Graphischen Gewerbes in der interindustriellen Lohnstruktur entscheidend, da sonst weder besonders körperlich anstrengende, noch schmutzige oder andere unangenehme Tätigkeiten zu entlohnen sind. Auch die Leistungslöhne können für diese Einstufung nicht verantwortlich gemacht werden, denn sie sind im Verhältnis zu den im Zeitlohn entlohnten Arbeitnehmern nicht sehr bedeutend.

Die intraindustrielle Lohnstruktur ist für die vorliegende Arbeit besonders interessant, denn gerade auf Grund dieser Lohnsatzdifferenzierungen entstehen wesentliche Unterschiede zwischen den Effektiv- und Tariflöhnen.

In der ‚lohnstatistischen Auswertung' der BGV[102]) sind die Effektivlöhne soweit aufgegliedert, daß sie — auch im zeitlichen Ablauf verglichen — eine eindeutige Gliederung in Lohngruppen erkennen lassen, die ihren Ursprung in den verschiedenen Gruppierungen nach den technischen Verfahren des Graphischen Gewerbes haben[103]). Die Durchschnittszahlen für die einzelnen Tätigkeiten und Berufe liegen im Grapihschen Gewerbe in der BRD im Jahre 1966 sehr weit auseinander: um 3,— DM — bei einer übertariflichen Bezahlung von 10,9% — bis zu 6,39 DM — bei einer übertariflichen Bezahlung von 41,3% — im Jahre 1960 zwischen 1,62 DM und 3,76 DM. Die Effektivlöhne variieren aber auch nicht willkürlich durcheinander, wie sich aus der lohnstatistischen Auswertung der BGV für die Jahre 1960, bis 1967 ersehen läßt. Sie ergeben ein ziemlich konstantes Bild: sie verschieben sich in ihrer Rangfolge nicht oder doch nur sehr geringfügig. Diese Löhne haben also eine eigene Rangfolge unter sich herausgebildet, die neben den Tariflöhnen und deren Rangfolge besteht.

Vor allem die Löhne der Berufe des Tief- und Flachdrucks, sowie die der Chemigraphie sind besonders stark über die tariflich vereinbarten Löhne herausgehoben. Die Berufe des Hochdrucks weisen dagegen bei weitem keine solch starke übertarifliche Bezahlung auf. Am Ende der Rangfolge stehen die Berufe, die durch die technische Entwicklung an Bedeutung verloren haben. Wenn auch für alle Berufe die gleichen Ausbildungsvorschriften gelten, so variieren aber die Anforderungen bei den verschiedenen Tätigkeiten in den einzelnen Berufen; sie werden so zum Kriterium für die Einstufung in die Rangfolge der Lohnstruktur, denn die Ausbildung kann allein nicht entscheidend sein[104]).

Zu der Lohnstruktur der Effektivlöhne werden neben den Ausbildungskriterien und den Anforderungen auch die Leistungsverhältnisse zwischen den einzelnen Berufen und Tätigkeiten und die Nachfrage- und Angebotsverhältnisse nach und von verschiedenen Tätigkeiten innerhalb des Industriezweiges relevant. Werden die Lohnsätze der verschiedenen Tätigkeiten und Berufe mit den Leistungen in diesen verglichen, so kann durchaus der Schluß gezogen werden, daß diese Lohnsätze den jeweiligen Leistungen entsprechen, denn die Tätigkeit

---

[102]) Vgl. hierzu Tab. (13): Effektivlöhne.

[103]) Vgl. hierzu Tab. (13): Effektivlöhne.

[104]) „In einer weitgehenden Übereinstimmung mit den Ansichten der Tarifpartner kann gesagt werden, daß Lohngrundlagen, welche ausschließlich auf den Umfang der Ausbildung aufgebaut sind, für beide Teile unbefriedigend sind und als überholungsbedürftig betrachtet werden können." Euler, H. und Henecke, A.: Arbeitsbewertung im Vergleich; in ‚der Arbeitgeber', Nr. 13/14; 1962; S. 413/414.

eines Buchbinders z.B. kann nicht mit der eines Tiefdruck-Retuscheurs oder die Tätigkeit eines Lithographen nicht mit der eines Handsetzers verglichen werden. Es bestehen hier deutliche Leistungs- und Anforderungsunterschiede, wie sie in den Effektivlohnsätzen zum Ausdruck kommen.

„Diese relative Annäherung der Lohnsätze für verschiedene Arbeitsqualitäten wurde durch einen überproportionalen Anstieg der niedrigeren Sätze innerhalb der Entlohnungsskala hervorgerufen. Obwohl in den meisten modernen Industriegesellschaften ein solcher Trend eindeutig feststellbar ist, waren jedoch die Tendenzen während verschiedener Perioden und in verschiedenen Ländern durchaus uneinheitlich."[105]) Wie jedoch aus der Statistik[106]) zu ersehen ist, scheint das Graphische Gewerbe hier wieder eine Ausnahme zu machen, denn hier ist keine derartige Nivellierung festzustellen. Im Gegenteil scheint die durch die Effektivlöhne herbeigeführte Differenzierung bestehen zu bleiben. Außerdem ist zu erwarten, daß bei einer fortschreitenden Arbeitsteilung und der Weiterentwicklung der Produktionstechniken durch weitere Spezialisierung sich die Differenzierung fortsetzen wird.

Bei den Hilfsarbeitern ist die Strukturierung der Effektivlöhne nicht sehr von der der Tariflöhne verschieden. Die Bildung von Lohngruppen nach verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen scheint das Strukturierungsbedürfnis erfüllt zu haben. Die Spanne zwischen der tariflichen und effektiven Bezahlung beträgt 5,3% bis 12,2%, so daß die Korrekturen durch die übertarifliche Bezahlung nicht allzu groß sind. Aber der Abstand der Lohnsätze zwischen den gelernten und den ungelernten Arbeitnehmern erfährt durch die Effektivlohnstruktur eine wesentliche Verschiebung, denn die Zuschläge der Facharbeiter sind entscheidend höher als die der Hilfsarbeiter. Hier fand eine deutliche Differenzierung der Lohnsätze statt. Die gleiche Erfahrung hat J. H. Müller für das Druckereigewerbe gemacht[107]). Das International Bureau of the Federation of Master Printers in London hat in einer Veröffentlichung[108]) einige wenige Angaben über die Effektivlöhne[109]) gemacht. Die Angaben für die BRD, für Frankreich, für Holland und für Italien sind so summarisch und wenig umfassend, daß sich mit Hilfe von diesen im höchsten Falle ein gemeinsamer Trend herauslesen läßt. Die Berufe und die Tätigkeiten im Bereich des Tiefdrucks, des Flachdrucks und der Chemigraphie werden besser entlohnt als die Tätigkeiten des Hochdrucks. Diese Aussage entspricht allerdings genau den Aussagen der Statistiken der BRD. Be-

---

[105]) K l a u s , J.: Die Veränderungen der Lohnstruktur . . . ; S. 16/17.

[106]) Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

[107]) K l a u s , J.: Die Veränderungen der Lohnstruktur . . . ; S. 19/20. Hier ist noch zu bemerken, daß in den Lohnunterschieden in Deutschland zwischen den Facharbeitern und Hilfsarbeitern eine Nivellierung eintritt. „So herrscht im Baugewerbe eine deutliche Nivellierungstendenz vor; die Löhne der Hilfsarbeiter stiegen von 100 im Jahre 1928 auf 143 im Jahre 1951 an, während die der Facharbeiter nur 133 erreichten. Das umgekehrte Verhältnis ergibt sich im Druckereigewerbe; hier konnten die Hilfsarbeiter gegenüber 1928 nur eine 22 prozentige Lohnsteigerung erhalten, während die Löhne der Facharbeiter um 41% angestiegen sind. Das Gesamtbild ist jedoch auch in Deutschland das eines stärkeren prozentualen Anstiegs der Hilfsarbeiterlöhne und damit einer Nivellierung der relativen Lohnsätze."

[108]) International Bureau of the Federation of Master Printers; Cost of Labour in the European Printing Industry.

[109]) Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

rücksichtigt man die weitaus stärkere Strukturierung der Tariflöhne in Frankreich, so wird verständlich, daß das Ausmaß der übertariflichen Löhne in Deutschland infolge der nur schwach strukturierten Tariflöhne bedeutend stärker ist als das in Frankreich.

Bei den Zahlenangaben ist jedoch zu berücksichtigen, daß es sich um Durchschnittszahlen handelt. Sowohl räumlich als auch betrieblich liegen die Einzelwerte sehr viel weiter auseinander, was aus den Durchschnittszahlen jedoch nicht ersichtlich ist.

Betriebsgröße und Betriebsstandort spielen hierbei neben dem Produktionsgebiet ebenfalls eine Rolle. Aus der statistischen Zusammenstellung über die mittleren Gesamtarbeitskosten nach Größenklassen[110]) läßt sich keine einheitliche Aussage machen. Während für die BRD mit der Betriebsgröße ansteigende Gesamtarbeitskosten zu verzeichnen sind, gilt das für Italien nicht. Für Frankreich und Holland jedoch kann derselbe Trend wie für die BRD angenommen werden. Zwar liegen für die Strukturierung der Löhne nach dem Standort keine Statistiken vor, doch konnte in Erfahrung gebracht werden, daß allgemein davon ausgegangen wird, daß in den Großstädten die höchsten Löhne bezahlt werden und die Löhne mit abnehmender Ortsgröße auch an Höhe verlieren. Ein anderer Rückschluß stützt diese Annahme, denn nur in den Großstädten oder zumindest in den größeren Orten gibt es graphische Großbetriebe, in denen höhere Löhne bezahlt werden, wie sich aus der vorhergehenden Statistik entnehmen ließ.

Lohnunterschiede zwischen Männer- und Frauenlöhnen sind im Graphischen Gewerbe unbedeutend. Bei den Facharbeitern ist dieses Merkmal für die Differenzierung der Lohnsätze irrelevant. Bei den Hilfsarbeitern, die sich vor allem aus weiblichen Arbeitnehmern rekrutieren, läßt sich eine Differenzierung nicht exakt ermitteln. Da die Tarifverträge solche Lohnunterschiede nicht kennen, fehlen auch statistische Unterlagen. Die Lohnsätze richten sich bei den Hilfsarbeitern nach den Tätigkeiten, die sie ausführen. „Die Untersuchung der regionalen Lohnstruktur der Bundesrepublik hat uns auf eine Reihe von Ursachenfaktoren stoßen lassen: die Bevölkerungsdichte, den Grad der Industrialisierung der Region, die Betriebsgrößenstruktur, die Aufteilung der Bevölkerung und der Betriebe auf Gemeindegrößenklassen, auf die Struktur der Industrie und die Arbeitskräftestruktur."[111]) Die Strukturierung der Effektivlöhne des Graphischen Gewerbes in der BRD bestätigt das. Drei verschiedene Gruppen von Regionen sind zu erkennen:

1. Gebiete, in denen die Effektivlöhne unter dem Durchschnitt liegen: Südbaden, Pfalz und der Raum Koblenz-Trier. Es handelt sich hier um industriell nicht allzu bedeutsame Gebiete, die besonders stark land- und forstwirtschaftlich ausgerichtet sind.

---

[110]) EWG-Kommission: Die Lohnverhältnisse in den Industriezweigen; Herstellung, Montage von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Druckereigewerbe, Bekleidungsindustrie; Kollektion Studien; Reihe Sozialpolitik Nr. 12; Brüssel 1966; S. 29.

[111]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 111.

2. Gebiete, in denen die Effektivlöhne über dem Durchschnitt liegen: Nordrhein, Hessen und ‚Nord'[112]). Diese Gebiete sind entweder stark industrialisiert oder es ist das Ballungszentrum des Graphischen Gewerbes um Hamburg.
3. Gebiete, in denen die Effektivlöhne um den Durchschnitt liegen: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Niedersachsen, Rheinhessen und Westfalen. Diese Gebiete zeichnen sich durch eine ausgewogene wirtschaftliche Struktur aus[113]).

Hierzu ist noch zu bemerken, daß das Lohngefälle heute nicht mehr so ausgeprägt ist wie in den Jahren vor 1914 oder auch noch in der Zeit der Weimarer Republik; trotzdem erscheinen aber die Lohnsätze in der BRD immer noch regional deutlich abgestuft.

In Frankreich besteht bei der räumlichen Differenzierung der Löhne eine sehr klare Trennung. Bei einem Durchschnitt der Bruttoverdienste von 63,97 bfrs. liegt Paris mit 75,37 bfrs. mit großem Abstand über dem Durchschnitt. 56,2% der erfaßten Arbeiter zählen zu dieser Region. Es folgen in der räumlichen Strukturierung: Massiv Central 53,38 bfrs. (2,8%), Bassin Parisien 52,54 bfrs. (8,9%) Ost 46,46 bfrs. (6,2%) und an letzter Stelle – allerdings ähnlich stark abfallend, wie Paris über dem Durchschnitt liegt – das Bassin Aquitain mit 35,62 bfrs. (5,2%)[114]). Diese starke räumliche Differenzierung gibt deutlich die wirtschaftliche Struktur Frankreichs wieder, in der Paris mit seinem übergroßen Potential zu einer vollständigen Verzerrung der Löhne geführt hat. Obwohl die Tariflöhne im Graphischen Gewerbe in Frankreich gegenüber denen in der BRD deutlich differenziert sind, wird diese Differenzierung durch die Effektivlöhne nur weitergeführt.

Leider lassen sich aus den Statistiken für die Länder Italien und Holland keine solchen Schlüsse ableiten; die in der Tabelle[115]) vorhandenen statistischen Angaben widersprechen aber nicht den Feststellungen, die aus dem Zahlenmaterial der BRD und Frankreichs gewonnen wurden. So wertvoll die ‚lohnstatistische Auswertung' der BGV[116]) für eine Untersuchung der Effektivlöhne im Graphischen Gewerbe der BRD ist, so muß ihr Aussagewert doch eingeschränkt werden, weil diese Statistik sich nur an den Merkmalen Ausbildung und Anforderung orientiert. Die regionale Gliederung ist ebenfalls nur auf die verschiedenen Landesverbände der BGV beschränkt. Allerdings muß betont werden, daß diese statistische Auswertung der Löhne in den Ländern der EWG einzigartig ist; leider ist damit aber automatisch ein weitgehender Vergleich mit den anderen Ländern unmöglich. Die Statistiken, die Lohnsätze aller Länder enthalten, sind aber so aussageschwach, daß sie zu einer profunden Analyse kaum

---

[112]) ‚Nord' entspricht dem Gebiet um Hamburg; Bezeichnung eines Landesverbandes des BGV.

[113]) Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

[114]) Vgl. EWG-Kommission: Die Lohnverhältnisse . . . ; S. 28.

[115]) Vgl. Tab. (13): Effektivlöhne.

[116]) Die Zahlen sind den regionalen statistischen Auswertungen der Landesverbände der BGV entnommen. Erfaßt sind die durchschnittlichen vereinbarten Bruttostundenlöhne einschließlich übertariflicher und Leistungszulagen, jedoch ausschließlich tariflicher Aufschläge jeder Art der Facharbeiter nach Vollendung des 3. Gehilfenjahres bzw. Hilfspersonal über 21 Jahre. Ortsklasse I.

ausreichen. Somit mußte ich meine Schlüsse für die Lohnstruktur aus der ‚lohnstatistischen Auswertung' gewinnen, die die besonders wichtigen Merkmale Anforderung und Ausbildung besonders ausführlich berücksichtigt und wiedergibt. Allerdings bestätigen die tarifvertragsschließenden Organisationen in den andern Mitgliedsländern der EWG, daß die übertarifliche Bezahlung dort sehr wohl mit der in der BRD verglichen werden kann. Dies gilt weniger für die Höhe der übertariflichen Bezahlung als vielmehr für ihre Entstehungsgründe und die Strukturierung. Die fragmentarischen Zahlenangaben scheinen diese Aussagen auch zu bestätigen[117]). Die Informationen von den an der Lohnpolitik beteiligten Trägern lassen aber die Feststellung zu, daß in allen Ländern der Gemeinschaft ähnliche Erscheinungsformen bei den Effektivlöhnen auftreten. Leider verhindert das fehlende statistische Material weitere Vergleiche; so mußte ein wertvolles Untersuchungsobjekt ausgelassen werden.

Die theoretische Betrachtung der interindustriellen und regionalen Lohnstruktur und die Schlüsse auf Grund der vorhandenen Zahlenangaben haben ergeben, daß den „Angelpunkt für die Erklärung der Lohnstruktur die Arbeitsmarktverhältnisse darstellen: einerseits die das Arbeitsangebot beeinflussenden Faktoren Bevölkerungsdichte, Bevölkerungsverteilung, Arbeitskräftestruktur und andererseits die die Nachfrage nach Arbeit beeinflussenden Faktoren: Industrialisierungsquote, räumliche Betriebskonzentration, Betriebsgrößenstruktur und industrielle Struktur der Region. Letztlich sind es Verschiedenheiten der Arbeitsmarktverhältnisse, die zu Lohnunterschieden führen."[118])

Bei der intraindustriellen Lohnstruktur scheinen die unterschiedlichen Leistungsanforderungen an die Arbeitnehmer entscheidend für die Einstufung zu sein; jedoch darf nicht außer acht gelassen werden, daß auch hier die Arbeitsmarktsituation mithereinspielt, da für verschiedene Tätigkeiten auf Grund neuer Produktionsmethoden stärkere Nachfrage herrscht.

Die Effektivlöhne und ihre Strukturierung sind im wesentlichen auf den Arbeitsmarkt, auf die regionalen Unterschiede, auf die zwischenbetrieblichen Unterschiede, auf die Unterschiede der Merkmale Qualifikation und Ausbildung und auf unterschiedliche Arbeitsleistungen zurückzuführen. Es läßt sich jedoch nicht feststellen, welche numerische Gewichtung den einzelnen Faktoren zufällt, da diese Faktoren zu sehr ineinandergreifen und untereinander verbunden sind.

Werden Tariflohnstruktur und Effektivlohnstruktur miteinander verglichen, dann wird klar, daß die Tariflohnstruktur für die Wirklichkeit nicht wesentlich ist[119]). Auch die IG DuP scheint die Tariflöhne und ihre Strukturierung nur in diesem Mindestnorm-Rahmen zu sehen. Es erhebt sich die Frage, ob nicht die Mitglieder der Gewerkschaft sich ebenfalls der Strukturierung der Effektivlöhne ange-

---

[117]) Die im Rahmen der ‚Kollektion Studien' der EWG durchgeführten Untersuchungen: Die Lohnverhältnisse in den Industriezweigen — Herstellung und Montage von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen, Druckereigewerbe, Bekleidungsindustrie; Reihe Sozialpolitik Nr. 12; Brüssel 1966, geben ebenfalls keine Zahlen an, die weitergehende Vergleiche und Schlüsse zulassen.

[118]) L a m p e r t , H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 112.

[119]) „In bezug auf die Lohnstruktur und die Gruppierung ist der zentrale Lohntarifvertrag für das Graphische Gewerbe bisher richtungsweisend gewesen für alle unsere Tarifbereiche. Er stellt die Ausgangsbasis des Mindestlohnes für alle Gruppen dar." drupa . . . ; Jahrg. 14; Heft 12; 1962; S. 29.

schlossen haben, da diese sie doch auf alle Fälle besser entlohnt als die Tariflohnstruktur. Probleme und Faktoren, die von der Tariflohnstruktur nicht beachtet werden oder auch gar nicht beachtet werden konnten, sind durch die Effektivlohnstruktur aufgegriffen und realistischer gestaltet worden. Ihr Entstehen und ihr Bestehen hat als korrigierende Größe die Tariflohnstruktur überlagert und dieser damit den Wahrheitsanspruch, als der wirkliche Bezahlungsmodus zu gelten, genommen. Der dadurch entstandene tariffreie Raum wurde ausgenutzt, denn die Effektivlohnstruktur wird stärker durch die Arbeitgeberseite geprägt als durch die Arbeitnehmerseite, da die Betriebe ohne einschneidende Kontrolle die neuen Löhne und Lohnsätze festsetzen[120]).

D. Die Beziehungen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen

Die Darstellung der Effektivlöhne und ihrer Strukturierung hat gezeigt, daß sie sich ganz an den einzel- und gesamtwirtschaftlichen Gegegebenheiten orientieren. Für einzelne Tätigkeiten und Arbeitsqualitäten im Graphischen Gewerbe haben sich spezielle — auch räumlich getrennte — Teilarbeitsmärkte gebildet. Sie unterscheiden sich alle untereinander fachlich, räumlich und zeitlich, und sie sind abhängig von den jeweiligen Angebots- und Nachfrageverhältnissen. Die Effektivlöhne und die Lohnsatzstaffelungen sind das Ergebnis dieser vielen Teilarbeitsmärkte der Branche ‚Graphisches Gewerbe'.

Die Tariflöhne haben die direkte Einflußnahme auf die Entlohnung verloren — und dies nicht nur scheinbar. Denn die Tariflöhne sind nur mehr indirekt mitbestimmend für die Effektivlöhne. Ein Indiz für diese These ist die Feststellung, daß sich bei einer Tariflohnerhöhung im Graphischen Gewerbe fast immer auch die Effektivlöhne erhöhen. Bei guter Konjunktur erhärtet sich dieses Indiz, denn dann werden sich die Tariflohnerhöhungen, im allgemeinen sogar voll, als gleichförmige Effektivlohnniveauerhöhungen auswirken. Trotzdem ist es aber unmöglich, von einer einheitlichen Tendenz bei der Beeinflussung der Effektivlöhne durch die Tariflöhne zu sprechen. Es läßt sich nur feststellen, daß das Tariflohnniveau und das Effektivlohnniveau über die Institutionalisierung der Tariflöhne als Mindestlöhne miteinander verbunden sind.

Die materielle Erfassung der Zusammenhänge zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen erweist sich als schwierig. Am klarsten lassen sich diese Zusammenhänge an einzelnen Branchen erkennen. Hier sind die Bewegungen überschaubar, während bei der Gesamtindustrieerhebung die Strömungen und Gegenströmungen zu vielgestaltig sind, so daß das Ergebnis nicht unbedingt die Wirklichkeit widerspiegelt, weil in den großen Durchschnittszahlen Einzelbewegungen untergegangen sind[121]).

Ähnlich wie in der BRD die tariflichen Mindestlöhne die Effektivlöhne mitbestimmen, ist in Frankreich der tarifliche Mindestlohn von dem gesetzlichen Mindestlohn abhängig; er baut auf diesem auf. Dieser direkte Einfluß zeigte sich besonders deutlich, wenn der SMIG die unteren Lohnsätze der tarifvertraglichen Abmachungen eingeholt und dazu noch angehoben hat. Dadurch wurde eine

---

[120]) „Der Betriebslohn hat sich im Laufe der letzten Jahre zu einer betrieblichen Lohnpolitik entwickelt." drupa . . . ; Jahrg. 14; Heft 2; 1962; S. 29.

[121]) Vgl. hierzu auch Anhang (18): Abweichende Entwicklung der Effektivverdienste.

Korrektur der gesamten tarifvertraglichen Lohnfestsetzung notwendig. Um eine Nivellierung der tariflichen Lohnstruktur zu verhindern, mußte das Tariflohnniveau angehoben werden[122]). Hieraus läßt sich der Zusammenhang zwischen Tariflohn und Effektivlohn erkennen. Die verwirklichte Tariflohnstruktur bzw. Effektivlohnstruktur, wird durch das Anheben des Lohnniveaus der staatlichen Mindestlöhne bzw. der kollektiven Tariflöhne, zerstört. Da aber besonders die Struktur der Effektivlöhne eine wirtschaftliche Notwendigkeit ist, die zu erhalten ist, muß das Niveau der Effektivlöhne angehoben werden. Es zeigt sich somit, daß die Notwendigkeit der Erhaltung der Effektivlohnstruktur die beiden Niveaus der Effektiv- und Tariflöhne miteinander verbindet.

Leiner weist darauf hin[123]), daß durch die fortschreitende innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Arbeitsteilung eine bis „ans Unerschöpfliche grenzende Vielzahl von klar unterscheidbaren Arbeitsqualitäten hervorgerufen" wurde. „ . . . die Vorstellung, man könne in den Tarifverträgen mit acht oder zehn Qualitätsstufen dem Differenzierungsbedürfnis der Praxis gerecht werden", ist eine Utopie. „Eine in ihren Auswirkungen keinesfalls zu unterschätzende Maßnahme, mit der Kollektivlöhne näher an das Effektivlohnniveau und damit auch an Gleichgewichtslagen für die Arbeitspreise herangebracht werden können, wäre daher die stärkere Differenzierung der Tariflöhne."[124]) Mit wechselnder Beschäftigungslage ist die Beeinflussung der Effektivlöhne durch die Tariflöhne auch von unterschiedlicher Stärke[125]). Daraus läßt sich schließen, daß bei etwaigen Lohnniveauverschiebungen nicht die gesamte Effektivlohnstruktur erhalten bleibt und die Lohnsätze nicht mehr in der gleichen Höhe über den Tariflöhnen liegen. Bei der Vielzahl der Effektivlohnsätze können sich bei den Verschiebungen zusätzlich neue oder aber auch weniger Lohnsätze herausstellen. Gleichzeitig kann angenommen werden, daß die Rangordnungen sich mit Verschiebungen der Prozentsätze der Zuschläge ändern können. Jedenfalls besteht kein starres ‚Verschiebungsschema'.

Tatsächlich erweisen sich die Beziehungen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen im Graphischen Gewerbe als ziemlich fest, denn bei Tariflohnerhöhungen bleibt die Spanne beinahe konstant. Ebenso erweist sich die Rangordnung der Effektivlohnsätze als sehr konstant. Die Arbeitgeber beweisen dies mit ihrem

---

[122]) Vgl. Weil, R.: Zur Problematik des staatlichen Einflusses auf die Lohnpolitik in Frankreich (I), in ‚der Arbeitgeber'; 1959; S. 498.

[123]) Vgl. Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 73 ff.

[124]) ebenda; S. 75/76.

[125]) „Haben Nachfrageüberhänge auf den Arbeitsmärkten dazu geführt, daß sich die Effektivlöhne auf ein Gleichgewichtsniveau eingespielt haben, das generell über dem Tariflohnniveau liegt, kann der Einfluß der Tariflöhne auf die Effektivlöhne nur noch über die Hierarchie der Tariflöhne (Tariflohnordnung) ausgeübt werden. Da alle in einem Betrieb vorkommenden Arbeiten einer der tariflichen Lohngruppen zugeordnet werden müssen, verleihen die Tariflöhne ihren relativen Abstand von Lohngruppe zu Lohngruppe nach Maßgabe des Lohngruppenschlüssels zunächst auch den Effektivlöhnen. Es kann jedoch kein Zweifel darüber bestehen, daß diese Auswirkungen der Tariflohnhierarchie auf die Effektivlohnordnungen der Betriebe mit zunehmender Arbeitskräfteverknappung und wachsendem Abstand der effektiv gezahlten Löhne von den Tariflöhnen immer schwächer wird." ebenda; S. 78.

Verhalten[126]). Der Einfluß der Tariflöhne auf die Höhe der Effektivlöhne wird immer größer, wenn sich die Arbeitsmarktlage von der Verknappung in ein Überangebot des Faktors Arbeit ändert. Bei dieser Änderung der Arbeitsmarktlage werden die Arbeitgeber die Effektivlöhne abbauen, bis auf die Differentiale, die im Graphischen Gewerbe auf Grund der Leistung, der Qualifikation und der Arbeitsqualität in den einzelnen Betrieben bezahlt werden. Diese Frage läßt sich noch erweitern; Leiner meint dazu: „Ob das institutionelle Gewicht der Tariflöhne im Falle eines generellen Überangebots mit zunehmender Mindestarbeitslosigkeit ausreicht, die Effektivlöhne vor einem Absinken unter das Tariflohnniveau zu bewahren, ist nicht erwiesen."[127]) Diese Beziehung zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen war nur in den 30iger Jahren absolut aktuell. Dort hat es sich allerdings gezeigt, daß die Tariflöhne die Untergrenze der Effektivlöhne größtenteils darstellen. Im Graphischen Gewerbe konnten aber immer noch für einzelne Tätigkeiten übertarifliche Entlohnungen festgestellt werden.

Grundsätzlich kann für das Graphische Gewerbe festgehalten werden: das Tariflohnniveau als institutionelle Untergrenze beeinflußt das Effektivlohnniveau, denn die Strukturierung der Effektivlöhne – die unabhängig von der Strukturierung der Tariflöhne ist[128]) – erfordert, daß zwischen den beiden Lohnniveaus eine Spanne liegt. Diese Spanne ermöglicht die neue Rangordnung der Lohnsätze, die sich als ziemlich konstant erwiesen hat.

Um die Beziehungen zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen zu klären, muß eine weitere Möglichkeit untersucht werden. Die Tarifvertragsparteien nehmen nicht nur auf die Tariflöhne Einfluß, sondern sie beeinflussen vielleicht auch die Effektivlöhne und deren Strukturierung. Wenn hier eine gemeinsame Beeinflussung besteht, könnten daraus Beziehungen entstehen. „In der BRD ist die Technik der Fixierung der Lohnsätze der englischen in mancher Hinsicht ähn-

---

[126]) „In diesem Zusammenhang erscheint mir eine Erfahrung aus der Betriebspraxis erwähnenswert, die von Wirtschaftstheoretikern m. E. bisweilen irrig gedeutet wird. Selbst bei ausgeprägter Verkäufermarktsituation auf den Arbeitsmärkten (d. h. unter Verhältnissen, die zu einer zunehmenden Entfernung der Effektiv- von den Tariflöhnen und damit zu einer immer geringeren Beeinflußbarkeit der ersteren durch die zuletzt genannten führen), kommt es häufig vor, daß Tariflohnerhöhungen gleichförmig auf die gegebene Effektivlohnhierarchie übertragen werden. Wenn z. B. eine Tariflohnerhöhung von 10% ausgehandelt wird, während die bisherigen Effektivlöhne bereits im Durchschnitt 20% über den früheren Tariflöhnen lagen, stocken die Arbeitgeber zumeist alle Effektivlöhne mit dem gleichen Prozentsatz auf (in unserem Beispiel vielleicht um 10%, vermutlich aber um einen geringeren Prozentsatz). Man könnte daraus bei vordergründiger Betrachtung den Schluß ziehen, daß die Tariflöhne also immer die Effektivlöhne bestimmen; wenn es nicht so wäre – so könnte man argumentieren –, würden die Arbeitgeber offenbar in ihren Effektivlohnveränderungen nicht so prompt den Tarifabschlüssen folgen. Die Überlegung ist meines Erachtens unrichtig. Nicht die Tariflöhne bestimmen den Arbeitgeber in seiner Reaktion. Im Gegenteil: Die Tatsache, daß er eine uniforme Änderung seiner Effektivlöhne vornimmt, daß er mithin ganz und gar nicht versucht, im Zuge einer Tariflohnänderung seine Effektivlohnhierarchie zwecks Annäherung an die Tariflohndifferenzierung ‚zurechtzuschieben', beweist geradezu, daß der Arbeitgeber bestrebt ist, die verwirklichte Lohnskala beizubehalten." Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 78/79.

[127]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 79.

[128]) Vgl. hierzu Tab. (13): Rangfolge der Berufe; Die unterstrichenen Tätigkeiten stellen die in der Tariflohnstruktur herausgehobenen Tätigkeiten dar. Trotz ihrer tariflichen Besserstellung nehmen sie in der Effektivlohnstruktur keine Ausnahmestellungen ein.

lich; bei den effektiven Verdiensten liegen dagegen die Verhältnisse ganz anders. Der rein gewerkschaftliche Einfluß ist auf diesem Gebiet relativ gering."[129]) Das Graphische Gewerbe macht hier keine Ausnahme: „In anderen Industriegruppen, in denen im allgemeinen übersehbare Tarifverhältnisse bestehen, wie etwa im Druck- und Baugewerbe, sind die vom Betrieb gezahlten tatsächlichen Lohnsätze nicht weniger vielfältig. Es ist keine Übertreibung davon auszugehen, daß in einem Betrieb mittlerer Größe mit fünfzig oder mehr Beschäftigten ungefähr mit jedem einzelnen der Beschäftigten spezielle Abmachungen getroffen werden, die sich auf die völlig verschiedenen Arten von Zulagen beziehen können, obgleich die Beschäftigten alle Mitglieder der gleichen Gewerkschaft sind. Das Verfahren, das sich hier herausgebildet hat, führt notwendigerweise dazu, daß sich über den für den ganzen Betrieb geltenden Kollektivvertrag eine Vielzahl von privaten Abmachungen zwischen den Beschäftigten und Arbeitgebern erhebt, die der Sphäre des Privatvertrages angehören. Welchen numerischen Wert die Anreizlöhne und die anderen Arten von Zulagen gegenüber den Tariflöhnen erreichen, ist nicht einmal den gewerkschaftlichen Unterhändlern in den Tarifverhandlungen in vollem Umfange bekannt, weil sie von ihren Mitgliedern nur sehr mangelhafte Auskünfte erhalten. Auch statistische Veröffentlichungen auf diesem Gebiete sind sehr mangelhaft."[130])

Im Gegensatz zu den englischen Gewerkschaften haben die deutschen Gewerkschaften kaum die Möglichkeit, die Effektivlöhne in den Betrieben zu beeinflussen, da die gewerkschaftliche Position in den Betrieben nicht stark genug ist; somit bleiben die Zulagen allein im Entscheidungsbereich der Arbeitgeber und der Betriebsführungen. Sie können diese Zulagen, ohne gewerkschaftliche Mitsprache, ganz in ihrem Sinne als betriebspolitisches Instrument handhaben. Diese Aussagen gelten nicht nur allgemein; dieser Vorgang und diese Verhältnisse sind vielmehr für das Graphische Gewerbe in der BRD besonders charakteristisch.

Die Gewerkschaften – in unserem Falle die IG DuP – müßten, wollten sie Einfluß auf die Effektivlohnstruktur nehmen, ihrer Tariflohnstrukturpolitik entgegenhandeln, da sie mit ihr möglichst einheitliche Lohnsätze zu erreichen suchen. Dies wird jedoch um so fraglicher, desto mehr die Arbeitnehmer mit den Effektivlöhnen und deren Strukturierung einverstanden sind. Daß dies so ist, beweist die Ruhe in den Betrieben, die sicher nicht herrschen würde, wenn die Arbeitnehmer sich ungerecht entlohnt fühlen würden.

Die Einflußnahmen der Gewerkschaften bleiben also auf die Tariflöhne beschränkt. Aber hier können sie indirekt, und das tut die IG DuP, auf die

---

[129]) B a n d h o l z , E.: Der Lohn – Betrachtungen zum Problem der Lohnbildung; (Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 64) Berlin 1962; S. 120; Bandholz beschreibt die Situation in England so: „Eine Änderung der nationalen Lohnsätze pflegt also anschließend auf der lokalen Ebene und im Betrieb zu längeren Auseinandersetzungen zu führen, deren Grundthema die Frage ist, ob und inwieweit bestimmte Zuschläge bereits im neuen Lohnsatz aufgegangen sind . . . Die effektiven Verdienste wachsen somit wieder erneut über die Lohnsätze hinaus und geben den Gewerkschaften bei der nächsten Lohnauseinandersetzung Anlaß, die Lohnsätze wieder an die Verdienste heranzubringen mit dem Ergebnis, daß sich der Vorgang wiederholt." ebenda; 118/9.

[130]) B a n d h o l z , E.: Der Lohn . . . ; S. 122.

Effektivlöhne einwirken. Zugangsbeschränkungen und Besetzungsvorschriften wie im Graphischen Gewerbe manipulieren den Arbeitsmarkt und verschieben die Angebots- und Nachfrageverhältnisse, was sich in den Effektivlöhnen ausdrückt.

Mieth stellt fest: „Genauso wie die Gewerkschaften wirken die Arbeitgeberverbände ohne unmittelbare Absicht dahin, die bestehende Lohnstruktur zu konservieren."[131]) Die Tarifvertragsparteien, die den Tariflohn setzen, nehmen also keinen aktiven Einfluß auf die Effektivlohnstruktur. Da keine Beeinflussung besteht, kann wohl kaum eine direkte Beziehung über die Querverbindung zwischen Tarif- und Effektivlöhnen bestehen.

Das Lohnniveau und die Lohnstruktur der Tarif- und Effektivlöhne sind scharf voneinander zu trennen. Während das Tariflohnniveau das Effektivlohnniveau durchaus mitbestimmt, sind die beiden Lohnstrukturen unabhängig von einander. Trotzdem ergibt sich für die beiden ‚Lohnarten' ein Zusammenhang: Die Tariflöhne beeinflussen die Effektivlöhne insoweit, als bei einer Tariflohnerhöhung von den Betrieben versucht wird, die bestehende Effektivlohnstruktur möglichst zu erhalten. Erhöht sich das Tariflohnniveau, dann erhöht sich das Effektivlohnniveau, auch wenn die Effektivlohnstruktur durch die Tariflohnniveauerhöhung eingeengt würde. Der niederste Lohnsatz der Effektivlöhne kann nämlich nur dem niedersten Tariflohnsatz entsprechen. Das Differenzierungsbedürfnis der Betriebe bestimmt die Spanne zwischen den beiden Lohnniveaus, und damit ist das Differenzierungsbedürfnis die Brücke zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen.

[131]) M i e t h , W.: Lohnstruktur . . . ; S. 176.

VIERTES KAPITEL

Die Neugestaltung der Lohnstruktur im Graphischen Gewerbe

Die Tatsache, daß die Tariflöhne die Effektivlöhne beeinflussen, könnte bereits als eine teilweise Tarifwahrheit bezeichnet werden. Wenn Tarifwahrheit verlangt wird, so kann dies nur als Forderung nach einer stärkeren Annäherung der Tariflöhne an die Effektivlöhne verstanden werden mit dem bewußten Verzicht auf die Gleichheit von Effektiv- und Tariflöhnen, weil die individuellen Interessen in der derzeitigen Form der Tarifverträge nie auf einen Nenner zu bringen sind. Es ist also unvermeidbar, daß zwischen Tarif- und Effektivlöhnen eine Spanne bestehen bleibt. Unter diesen Gesichtspunkten stellt sich die Frage anders: Wie sieht der Kompromiß aus, der gefunden werden muß, damit die Tariflöhne sich wieder den Effektivlöhnen annähern?

Das Beispiel des Graphischen Gewerbes in der BRD hat gezeigt, daß die Diskrepanz zwischen Tarifvertrag und der betrieblichen Entlohnung zu groß geworden ist. Mannigfaltig sind die Bestrebungen, diese Lücken auszufüllen. Die Streuung reicht von dem Vorschlag, das Tarifrecht zu ändern, um dadurch rechtlich die Möglichkeit zu schaffen, Höchstlöhne einzuführen, bis zu den Vorschlägen, die Tarifverträge durch eine verstärkte betriebliche Lohnpolitik noch weitergehend auszuhöhlen. Es ist müßig, zu betonen, daß diese Extremfälle über das Ziel hinausschießen und deshalb für die tarifliche Lohnbildung indiskutabel sind. Erfreulicherweise zeichnet sich aber vor allem bei den Organisationen der Arbeitnehmer deutlich der Wille zu einer Neuorientierung der Lohnbildung und der Lohnfindung durch Tarifverträge ab[1]).

Pornschlegel geht in seinem Beitrag[2]) auf die Umschichtung der Arbeitskräfte in der Wirtschaft von heute ein. „Die Wirtschaft kann sich allerdings auch nicht mehr mit zufällig gewachsenen, historischen Maßstäben bei der Lohndifferenzierung begnügen. Die Entlohnungsformen, die zur Objektivierung drängen, können nicht mehr den Menschen mit seiner zufälligen Ausbildung als Grundlage nehmen sondern orientieren sich an den Gegebenheiten der Arbeitsplätze."[3]) Den Weg, der damit beschritten werden soll, beschreibt derselbe Autor: „Sämtliche der genannten Methoden haben eines gemeinsam: sie stufen Arbeiter, Tätigkeiten oder Arbeitsplätze nach Art und Schwierigkeit der Arbeit sowie nach den an die Arbeitenden gestellten Anforderungen ein."[4]) Um diese

[1]) Vgl. Lohnpolitik und Lohntechnik heute . . . ; besonders die Beiträge von: Wolf, Fornallaz, Pornschlegel, Gutersohn, Friedrichs.
[2]) Vgl. Pornschlegel, H.: Betriebliche Lohndifferenzierung . . . ; S. 163 ff.
[3]) Vgl. ebenda; S. 163/164.
[4]) ebenda; S. 164.

Möglichkeiten im Sinne der erstrebten Wirklichkeitsnähe der Tarifverträge zu nützen, müssen sie vorher genau überprüft werden, ob sie den Erfordernissen betriebswirtschaftlicher, sozialpolitischer und auch wirtschaftspolitischer Art entsprechen und dies alles unter dem Gesichtspunkt, daß mit Hilfe einer solchen Methode der Lohnfindung eine Strukturierung der Löhne erreicht wird, die die Tariflöhne den Effektivlöhnen wieder annähert. Inwieweit sich die Tarifvertragsparteien bei der Verwirklichung solcher Lohnfindungsmethoden in einem Tarifvertrag einigen können, läßt sich allerdings nicht voraussehen.

Auch die gesamte Tarifpolitik der Mitgliedsländer der EWG muß neu ausgerichtet werden. Die Wirtschaftspolitik wird noch lange in den einzelnen Ländern nationalen Charakter besitzen. Erst recht darf dies von der Lohnpolitik angenommen werden. Pen hat dieses Problem treffend charakterisiert: „Eine europäische Lohnpolitik gibt es nicht und wird es vielleicht auch nie geben. Dennoch ist es sinnvoll, darüber nachzudenken und am besten im weiten Kreise, denn man soll von unten her anfangen, nach einer solchen Politik zu streben. Meinen wir doch mit einer europäischen Lohnpolitik nicht ein zentralistisches System von Vorschriften, d. h. eine von Brüssel aus dirigierte Lohnbeherrschung. Ich denke vielmehr an eine Lohnpolitik, bei der die zuständigen Organe auf die europäischen Interessen Rücksicht nehmen."[5])

Die Neugestaltung einer nationalen Lohnbildung und Lohnfindung kann also nicht mehr allein von nationalen Gesichtspunkten bestimmt sein. Die Gegebenheiten in den anderen Mitgliedsstaaten der EWG müssen mitberücksichtigt werden; der Beitrag, den die Tarifvertragsparteien ohne staatlichen Zwang zur Harmonisierung und Integration der verschiedenen nationalen Wirtschaften in der EWG leisten können, ist klein, aber er darf nicht unterschätzt werden. Die Tarifvertragsparteien vermögen wenigstens den Grundstock zu legen zu einer gewissen Gemeinsamkeit, der eine Gewähr bieten kann gegen eine autoritär staatlich angeordnete Harmonisierung, bei der die Freiheit der Tarifvertragsparteien eingeschränkt würde.

A. Die Verzerrung der Tarifwahrheit

Die Tarifwahrheit ist ein nicht zu unterschätzender Sicherheitsfaktor in der Lohnpolitik, denn sowohl die Arbeitgeber wie auch der einzelne Lohnempfänger und die Gewerkschaft als Organisation der Lohnempfänger sind bestrebt, eine möglichst umfassende Tarifwahrheit zu erreichen. Nur wenn die Tarifwahrheit erreicht ist, d. h. wenn die Tariflöhne sich mit den Effektivlöhnen decken, ist dem einzelnen Arbeitnehmer ein gewisser Schutz seines institutionell festgelegten Einkommens garantiert, denn bei fehlender Tarifwahrheit ist die nicht tariflich abgesicherte übertarifliche Bezahlung ein Einkommensteil, der jederzeit wegfallen kann. Dies ist vor allem für die Unternehmer vorteilhaft.

„Dem Unternehmer verschafft diese mangelnde Transparenz der tatsächlich gezahlten Zuschläge gewichtige Vorteile. Diejenigen Arbeitnehmer, die bereits höhere Verdienste haben, sind an den gewerkschaftlichen Bemühungen in den Lohnverhandlungen verhältnismäßig uninteressiert. Das entfremdet sie ihrer Gewerkschaft. Zum anderen bietet die Beteiligung der Arbeitnehmer am Pro-

[5]) P e n , J.: Europäische Lohnpolitik; in ‚Gewerkschaftliche Monatshefte'; 1963; S. 581.

duktionserfolg für die Arbeitgeber den Vorteil, daß die den Tariflohn überschießenden Bestandteile des Lohnes in einer Zeit abflauender Konjunktur unverhältnismäßig schnell und nachdrücklich abgebaut werden können. Die Lohnkosten bleiben variabel, und selbst eine erhebliche prozentuale Kürzung ist ohne Tarifverhandlungen möglich, weil der Tariflohn nicht berührt wird."[6]) Ein weiterer Nachteil der Verzerrung der Tarifwahrheit ist, daß die Lohnbildung kompliziert wird und die Tariflohnbildung nicht mehr die ausschlaggebende Basis der Löhne darstellt.

Da es aber nie möglich sein wird, die Tariflöhne und die Effektivlöhne zur Übereinstimmung zu bringen, weil die beiden ‚Lohnarten' von zu unterschiedlichen Faktoren determiniert werden, kann nur versucht werden, eine optimale Annäherung der Tariflöhne an die Effektivlöhne zu erreichen. Die sich dauernd verändernden Situationen des Arbeitsmarktes lassen sich nicht in ein starres Lohnbildungsschema pressen. Hier wird immer die Ursache für eine Verzerrung der Tarifwahrheit begründet liegen. Allerdings, die Verzerrung der Tarifwahrheit im Graphischen Gewerbe ist heute so stark ausgeprägt, daß sich zwangsläufig die Frage nach Ursache und Vertretbarkeit der Verzerrung stellt.

Tatsache ist, daß die übertarifliche Bezahlung im Graphischen Gewerbe, und das nicht nur in der BRD, seit langer Zeit üblich ist. Doch das Ausmaß der derzeitigen übertariflichen Bezahlung ist so groß, daß z. T. davon gesprochen wird, die Tariflohnbildung sei für die eigentliche Lohnbildung unmaßgeblich geworden. Die Ursachen dieser Entwicklung sind bekannt, denn sowohl die Problematik der Tariflohnbildung als auch die organisationspolitischen Gesichtspunkte, die die heutigen Tarifvertragsparteien zu der Form der undifferenzierten Tarifverträge verleiten und bestimmen, sind durchaus Gesichtspunkte, die berücksichtigt werden können. Nicht vertretbar allerdings sind die Unsicherheiten, die mit der Entwicklung der Verzerrung der Tarifwahrheit aufgetreten sind und die dem einzelnen Arbeitnehmer entstehen, denn seine soziale Sicherheit wird dadurch gefährdet.

Die Organisationen der Arbeitnehmer sind seit den Anfängen der Gewerkschaften sehr gewachsen; ihre Organisationszahlen sind beträchtlich und ihre Finanzkraft ist stark. Ihre ideellen Vorstellungen und ihre wirtschaftspolitischen Prinzipien haben sich allerdings in den letzten 50 Jahren kaum verändert. Besonders deutlich beweisen dies die Protokolle der Gewerkschaftstage.[7]) Vergleicht man ihre heutigen Forderungen in der Lohnpolitik mit denen vor oder nach dem 1. Weltkrieg[8]), dann wird deutlich, wie sehr an bestimmten Methoden und Grundsätzen der Tarifpolitik festgehalten wurde. Auf der anderen Seite jedoch wurde die Wirtschaft politisch, technisch und organisatorisch mehrfach revolutionierend beeinflußt. Das Beharren auf der einen und das Fortschreiten auf der anderen Seite ließ deshalb eine Lücke entstehen. Aber nicht nur die Arbeitnehmervertretungen sondern auch die Arbeitgebervertretungen haben sich aus organisationspolitischen Gründen nicht aktiv mit der Verzerrung der Tarifwahrheit befaßt.

---

[6]) B a n d h o l z , E.: Der Lohn . . . ; S. 125.

[7]) Vgl. Protokolle von den ordentlichen Gewerkschaftstagen der IG DuP seit 1949.

[8]) Vgl. B l a c h , J.: Die Arbeitsbedingungen . . . ; In diesem Buch gibt der Autor übersichtliche Darstellungen der tarifpolitischen Situation in den Jahren 1913–1926.

Neben diesen organisationspolitischen Aspekten bei der Lohnbildung ist die gewandelte wirtschaftliche Situation zu berücksichtigen. Die konjunkturelle Entwicklung hat es mit sich gebracht, daß die Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt einer typischen Verkäufermarktsituation gegenüberstehen. Daß bei einer solchen Lage die institutionellen Gegebenheiten der Lohnbildung, die für die genau gegenteilige Situation geschaffen wurden, nicht mehr voll wirksam sein können, ist einleuchtend. Diese Erscheinungen rechtfertigen allerdings nicht, das herkömmliche System der Tarifverträge ganz zu verwerfen, wie verschiedene Stimmen fordern. Es ist nur notwendig, daß die Modi der tariflichen Lohnsetzung variiert werden, um die tariflichen Löhne neu zu gestalten und sie damit der Wirklichkeit anpassen zu können. Die Stimmen, die nach Tarifwahrheit verlangen, müssen bedenken, daß sie dazu selbst von Methoden, die ihnen vertraut sind, abrücken müssen, weil mit diesen Methoden die Tarifwahrheit nicht mehr zu erreichen ist[9]).

Besonders dringlich ist im Graphischen Gewerbe eine Anpassung der Tariflöhne an die betriebliche soziale und wirtschaftliche Entwicklung[10]) der Branche. Nur so kann wieder in begrenztem Umfange Tarifwahrheit erreicht werden. Die Tariflöhne können eine echte Basis für die Effektivlöhne sein, wenn deutlich eine enge Beziehung zwischen diesen beiden ‚Lohnarten' besteht. Der Schritt hierzu wäre, von der historischen Undifferenziertheit der Tarifverträge abzurücken und die Differenzierung der Lohnsätze der Effektivlöhne als Richtschnur für eine Umstrukturierung zu benützen. Die Schwierigkeit besteht aber darin, eine Lohnfindungsmethode einzuführen, die den Tarifvertragsparteien und den Betrieben eine Mitsprachemöglichkeit beläßt.

---

[9]) „In der neueren Zeit erfuhr die Erforschung der Zusammenhänge auf dem Arbeitsmarkt eine deutliche Spaltung in zwei extreme Zweige. Insbesondere durch den Einfluß der Gedankengänge von Keynes traten Kreislaufzusammenhänge in das engere Blickfeld ökonomischer Forschung. Dies machte notwendig, daß der Lohn noch mehr als bisher in der Theorie lediglich als Globalgröße aufgefaßt wurde und die Lohnhöhe in der Hauptsache als allgemeines Lohnniveau in Erscheinung trat. Währenddessen mußten die Gedanken Pigous, soweit sie strukturelle Probleme betrafen, vor diesem Aggregatdenken stärker in den Hintergrund treten. Außerhalb des makroökonomischen Bereiches war die Beschäftigung mit Lohnfragen weitgehend ‚mikroskopischer Natur'. Man analysierte die kleinsten Zellen wirtschaftlicher Willensbildung und stieß dabei auf die Frage der Determination individueller Lohnsätze im Betrieb sowie des allgemeinen betrieblichen Lohnniveaus. „K l a u s , J.: Die Veränderungen . . . ; S. 11.

[10]) „Die in der Betriebspraxis auftretenden Unterschiede zwischen Tarif- und Effektivlöhnen beruhen auf der institutionellen Beschaffenheit des Instrumentariums der herkömmlichen kollektiven Lohnfestsetzung. Entscheidend hierbei ist keineswegs allein, daß die Kollektivlöhne an bestimmte Laufzeiten gebunden sind und daher unter Umständen rasch veralten. Wesentlich bedeutungsvoller ist die verkümmerte räumliche und qualitative Differenzierung der Tariflöhne im Vergleich zu der in Wirklichkeit vorhandenen Varietät der Arbeitsqualitäten; im Gefolge der ständig fortschreitenden inner- und überbetrieblichen Arbeitsteilung werden ständig neue Arbeitsqualitäten gebraucht, während gleichzeitig der Bedarf nach älteren Arbeitsarten zurückgeht oder verschwindet. Insgesamt nimmt die Vielfalt der Arbeitsqualitäten mit der Arbeitsteilung vermutlich zu. Die davon unabhängig differenzierten Kollektivlöhne sind mithin so konstruiert, daß sie in ihrer Masse schwerlich den Effektiv- oder Marktlöhnen entsprechen können. In anderer Formulierung besagt dies, daß die Tariflöhne wegen ihrer Differenzierung für die große Mehrheit der danach zu bezahlenden Tätigkeiten nur in Ausnahmefällen Gleichgewichtslöhne darstellen werden.." L e i n e r , W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 93.

Obwohl hierüber eine Diskussion in den Tarifvertragsparteien bereits in Gang gekommen ist, zögert vor allem die Gewerkschaft, dieses heiße Eisen anzufassen, denn sie fürchtet, daß dabei ihre organisatorische Geschlossenheit Schaden nehmen könnte. Zweifellos möchten aber die Gewerkschaften durch die Rückkehr zur Tarifwahrheit die betriebliche Lohnpolitik wieder mitbestimmend beeinflussen. Daneben haben sie aber auch das Interesse, die Tarifpolitik, die sie betreiben, so wirkungsvoll als möglich zu gestalten, damit ihre Mitglieder die Überzeugung gewinnen, daß durch ihre Tarifpolitik für sie am meisten erreicht wurde, womit die Straffheit ihrer Organisation günstig beeinflußt würde. Das Ziel, im Graphischen Gewerbe wieder Tarifwahrheit zu bekommen oder diese wenigstens zu verbessern, ist jedoch nicht einfach zu erreichen[11]). Der Interessenkonflikt zwischen Betrieb und Tarifvertragsorganisationen bei der Lohnfestsetzung muß überwunden werden, um dem einzelnen Arbeitnehmer eine größere soziale Sicherheit zu geben. Automatisch mit der Verbesserung der Tarifwahrheit könnten auch Konfliktmomente, die durch die Verzerrung der Tarifwahrheit entstanden sind, vermindert und die Tarifverhandlungen entschärft werden, weil damit auch die Diskrepanz zwischen den Ausgangspunkten der Tarifvertragsparteien vermindert werden kann; denn die Gewerkschaften weisen auf die Tariflöhne im Verhältnis zu den Effektivlöhnen hin, und die Arbeitgeberverbände befürchten, mit einer starken Anhebung der Tariflöhne ihre Effektivlohnstruktur nur aufrechterhalten zu können über eine starke Effektivlohnniveauerhöhung.
Die Vorteile, die sich aus der Wiedererlangung der Tarifwahrheit, auch wenn sie nur teilweise erreicht würde, ergeben würden, sind evident.

B. Die Bemühungen zur Wiederherstellung der Tarifwahrheit

Auf verschiedenen Gewerkschaftstagen wurden schon mehrfach Vorschläge zur Diskussion gestellt, die zu einer Wiedererlangung der Tarifwahrheit führen sollten. Diese Vorschläge konnten sich bis jetzt nicht durchsetzen. Nicht nur im Graphischen Gewerbe, sondern in allen Tarifbereichen der Wirtschaft, wurde versucht, die Tariflöhne wieder an die Effektivlöhne heranzuführen[12]). Die Verzerrung der Tarifwahrheit müßte den Gewerkschaften das Gesetz des Handelns aufzwingen; sie müßten eigentlich bestrebt sein, so schnell und so umfassend wie möglich die Tariflöhne den Effektivlöhnen anzugleichen[13]).

---

[11]) „Da jedoch die Möglichkeiten der Anwendung derartiger Entlohnungsformen in den einzelnen Betrieben je nach den technischen, organisatorischen und personellen Gegegebenheiten sehr verschieden sind, muß es dem einzelnen Betrieb überlassen bleiben, ob und in welchem Umfange er Formen der Leistungsentlohnung anwendet." Böhrs, H.: Leistungslohn . . . ; S. 27.

[12]) „Um das Polster nicht weiter anwachsen zu lassen, bemühen sich die Gewerkschaften in der letzten Zeit, ihre Lohnpolitik aus dem überbetrieblichen Bereich in den betrieblichen Bereich zu verlegen und den Abschluß von Firmen- und Haustarifen zu erreichen. Sie hoffen, auf diese Weise wieder zu tarifwahren Löhnen zu gelangen und den Unterschied zwischen Tarif- und Effektivlohn auf ein erträgliches Maß zurückzuführen. Die Änderung ihrer Lohnpolitik begründeten die Gewerkschaften mit dem nicht genügend gesicherten Anspruch der Arbeitnehmer auf den Differenzbetrag zwischen Tarif- und Effektivlohn." Duvernell, H.: Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik . . . ; S. 111.

[13]) „Wir müssen aber endlich zu Beschlüssen kommen, die nicht nur der rasanten technischen Entwicklung und der Konjunktur unserer Wirtschaft Rechnung tragen, sondern auch zu solchen, die bei absinkender Konjunktur und einer stehenbleibenden Technik unseren

Das Zögern der IG DuP beruht auf sehr wesentlichen Gesichtspunkten ihrer Organisationsstruktur. „Bei der Behandlung aller Tariffragen darf allerdings die organisatorische Entwicklung des jeweiligen Tarifbereiches zu keiner Zeit übersehen werden."[14]) Das Problem der fehlenden Tarifwahrheit ist nicht nur eine Frage der Wiederangleichung der Tariflöhne an die Effektivlöhne. „Der gesamte Fragenkomplex hängt mit der gegenwärtigen technischen Entwicklung und den Leistungsanforderungen an den einzelnen eng zusammen, so daß die Erarbeitung von Vorschlägen äußerst schwierig ist. . . . Eine über siebzigjährige Tarifpolitik läßt sich nur langsam den heutigen Gegebenheiten anpassen."[15]) Die Kommission zur Überprüfung der Tarifpolitik hat mit ihrer Arbeit im Juni 1962 begonnen[16]). Doch sind bis jetzt noch keine Ergebnisse erzielt worden, d. h. weder dem Hauptvorstand noch dem Gewerkschaftstag wurden Vorschläge zur Diskussion unterbreitet. Die Gewerkschaft hat aber erkannt, daß ihre Tarifpolitik sich neu orientieren muß. Die Schritte, die sie hierzu anwenden will, scheinen für sie jedoch von so großer Tragweite zu sein, daß sie sich sehr lange Zeit nimmt, bis sie die Vorschläge an ihre Mitglieder heranträgt.

1. Möglichkeiten und Vorschläge zur Wiedererlangung der Tarifwahrheit

Bis jetzt hat es im Graphischen Gewerbe nicht an Vorschlägen gefehlt, die die Wiedererreichung der Tarifwahrheit zum Ziele hatten. Sowohl Einzelmitglieder als auch Ortsgruppen und Landesverbände haben auf Gewerkschaftsseite hierzu ihre Ansichten geäußert. Bei den gemachten Vorschlägen sind zwei Arten zu unterscheiden: Vorschläge, die durch das radikale, einheitliche Anheben der Tariflöhne auf die Höhe der Effektivlohnstruktur zur Tarifwahrheit führen sollen und Vorschläge, die durch eine neue Strukturierung der Tariflöhne die Effektivlöhne auffangen sollen.

An dieser Stelle muß noch einmal darauf hingewiesen werden, daß die Arbeitgeberseite keine Vorschläge zur Wiedererlangung der Tarifwahrheit gemacht hat. Die Arbeitgeber wehren sich sogar, die Verzerrung zu beseitigen, um nicht ihren ausschließlichen Manipulationsbereich der übertariflichen Bezahlung zu verlieren.

Auf der Arbeitnehmerseite wurde immer wieder der Vorschlag gemacht, sog. Berufsgruppentarife[17]) einzuführen. Die zahlreichen Lehrberufe und verwandte Tätigkeiten des Graphischen Gewerbes sollen hierbei zu einzelnen Berufsgruppen zusammengefaßt werden: Hochdruck, Flachdruck, Tiefdruck, Chemigraphie. Die Strukturierung nach solchen Gesichtspunkten würde jedoch keine leistungs- und anforderungsgerechte Differenzierung bringen, da eine solche Strukturierung nur zu einer teilweisen Anerkennung der individuellen Tätig-

---

Mitgliedern den Rechtsanspruch auf die tariflichen Bedingungen sichern. Die Hochkonjunktur und der damit verbundene Arbeitskräftemangel hat zu einer Lohnentwicklung geführt, die mit einer Tarifpolitik nichts mehr zu tun hat." Vgl. Geschäftsbericht 1959–1962 . . . ; S. 37.

[14]) Geschäftsbericht 1959–1962 . . . ; S. 97,.

[15]) Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 42.

[16]) Vgl. Geschäftsbericht 1959–1962 . . . ; S. 102.

[17]) Vgl. Geschäftsbericht 1956–1959 . . . ; S. 526.

keit innerhalb der Gesamtzahl der Berufe führen würde. Auch die Vorschläge, daß die Tariflöhne durch starke Anhebung an die Effektivlöhne herangeführt werden sollen oder die Einführung der Effektivklausel[18]) geben keinen Hinweis zur Lösung des Problems. „Während der ganzen Berichtszeit wurden die Rufe der Mitglieder – besonders aber der hochqualifizierten Facharbeiter – immer lauter nach einer tariflichen Absicherung der Effektivlöhne. Diese Sorgen unserer Mitglieder wurden vor allem auch deshalb von Lohnverhandlung zu Lohnverhandlung größer, weil wir uns in unserer Lohnpolitik besonders im Graphischen Gewerbe wieder eine Spitzenposition in der Lohnpyramide aller Arbeiter in der BRD gesichert haben. Eine Effektivklausel konnte jedoch bei den Tarifverhandlungen bisher nicht durchgesetzt werden wegen der Höhe der individuellen Leistungslöhne. ... Die Tariflöhne – besonders im Graphischen Gewerbe – sind nicht in gleichem Maße gestiegen wie die Leistungslöhne. Die Unternehmer waren in all diesen Jahren nicht bereit, die Tariflöhne entsprechend zu erhöhen und damit auf weitere Anhebungen der betrieblichen Leistungslöhne zu verzichten. Durch diese Haltung haben sie eine betriebliche Lohnpolitik entwickelt, die mit den jeweiligen Erhöhungen der Tariflöhne überhaupt nicht mehr im Einklang steht. Oft erhöhten sie die eben neu vereinbarten Tariflöhne durch weitere Zulagen, um damit die Tariflöhne uninteressant zu machen; sie belasten aber damit ihre Arbeitnehmer mit einem wesentlichen Unsicherheitsfaktor, weil diese nicht absehen können, wann die Überlöhne durch den Unternehmer wieder abgebaut werden. Und die Rechtsprechung hilft ihnen hierbei."[19])

Bei solcher Vereinfachung des Gesamtproblems – die Strukturprobleme werden außer acht gelassen – ist leicht zu verstehen, daß alle Versuche, die Tariflöhne an die Effektivlöhne heranzuführen, bisher scheiterten, denn sie gehen nicht auf die Ursache der Erscheinung ein, sondern sie kurieren nur am Symptom.

Würden für die IG DuP auch betriebliche Tarifverträge in Frage kommen – in den Veröffentlichungen sind allerdings Anzeichen für eine Neuorientierung der Tarifpolitik bis jetzt nicht aufgetaucht – dann könnte mit Hilfe der begrenzten Effektivklausel eine Absicherung der Effektivlöhne erstrebt werden. „Die begrenzte Effektivklausel bezieht sich nicht auf einen kollektiven Tarifvertrag, sondern auf einen Vertrag, der zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. einem einzelnen Arbeitnehmer abgeschlossen wurde. Die begrenzte Effektivklausel sieht vor, daß betrieblich vereinbarte übertarifliche Lohnzuschläge nicht bei Tariflohnerhöhungen abgebaut werden dürfen. Rechtlich gesehen ha-

---

[18]) „Nicht selten versuchen die Tarifpartner, die Behandlung der übertariflichen Löhne bei der Tariflohnerhöhung im Tarifvertrag selbst durch bestimmte Klauseln zu regeln. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Bestandsklauseln (a), die Effektivklauseln (b) und die Verrechnungsklauseln (c). a) . . . b). Nicht selten knüpfen Tarifverträge an die bestehenden Effektivlöhne (Effektivklausel) z. B.: ‚Jeder Arbeitnehmer erhält die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Tariflohn zu seinem Effektivlohn hinzu.' Solche Klauseln können einmal bedeuten, daß die ‚Aufsaugung' der übertariflichen Lohnbestandteile durch den neuen erhöhten Tariflohn verhindert werden soll (begrenzte Effektivklausel), oder daß der Gesamtlohn nunmehr unabdingbarer Tariflohn werden soll (Effektivklausel). Welche Wirkung die Klausel hat, ist ggf. eine Frage der Auslegung des Tarifvertrags. c) . . ." Hueck-Nipperdey: Grundriß des Arbeitsrechts . . . ; S. 219.

[19]) Geschäftsbericht 1959–1962 . . . ; S. 98–99.

ben sie die gleiche Wirkung wie die echten Effektivklauseln mit dem einzigen Unterschied, daß sie nicht die gesamte Branche, sondern nur für einen einzelnen Betrieb gelten."[20]) Hier könnte im betrieblichen Bereich eine Absicherung der übertariflichen Löhne erreicht werden, aber die begrenzte Effektivklausel[21]) wäre kein Mittel, die Ursache der Verzerrrung der Tarifwahrheit zu beseitigen. Die einmal bestehende Spanne zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen wäre nur fixiert.

Als weitere Möglichkeit ist die Effektivgarantieklausel zu nennen. Diese ist jedoch keine rechtswirksame Tarifnorm; sie verstößt unter anderem gegen das zwingende Prinzip der Schriftform. Die Absicherung der übertariflichen Löhne durch die Effektivklauseln kann deshalb nicht garantiert werden[22]).

Die Diskussion über diese Vorschläge innerhalb der Gewerkschaft wird teilweise sehr erbittert geführt, vor allem dann, wenn einzelne Berufsgruppen bei Gewerkschaftstagen versuchen, innerhalb der tariflichen Lohnordnung Vorteile zu erzielen. Vorbild bei diesen Versuchen ist immer wieder die Gruppe der Maschinensetzer und Korrektoren. Wie gefährlich für eine geschlossene, einheitliche Organisation diese Einzelforderungen sind, zeigen die Abspaltungen bei der IG DuP[23]). Die IG DuP als Industriegewerkschaft muß mit größter Vorsicht an die kollektive Lösung herangehen.

Die Versuche, zur Wiedererlangung der Tarifwahrheit ohne Berücksichtigung der Entstehung der Effektivlöhne zu kommen, scheiterten also bisher. Es scheint, daß die Gewerkschaft davon ausgeht, daß die Effektivlöhne zu Tariflöhnen gemacht werden können. Tariflöhne aber können niemals zu Gleichgewichtslöhnen gemacht werden. Darüber hinaus können die Tariflöhne mit ihrer mangelhaften Strukturierung auch nicht die Effektivlöhne ersetzen, die mit ihrer Strukturierung sich als eine notwendige Korrektur der ersteren erwiesen haben. Es bleibt somit nur die Möglichkeit, die Tariflöhne den Effektivlöhnen anzunähern, indem die Struktur der Effektivlöhne als Strukturgrundlage für die Tariflöhne benützt wird.

Für eine Industriegewerkschaft ergeben sich jedoch hierbei erhebliche Schwierigkeiten. Die Revision der Tarifpolitik wäre in der Tat leicht, müßten die Vorstandsgremien der Gewerkschaft nicht auf die Mitglieder Rücksicht nehmen, deren Beharrungsvermögen am Überkommenen angeblich die größten Schwierigkeiten bereitet[24]). Mit welchen lohnpolitischen Problemen von der Organisationsform her die Industriegewerkschaft behaftet ist, läßt sich aus der Vielzahl der Sonderwünsche der einzelnen Gruppen und Berufe erkennen. Dennoch muß das Problem möglichst bald gelöst werden, denn „Desinteresse vieler Mitglieder der IG DuP an der Tarifpolitik ihrer Gewerkschaft, mangelnde Streikbereitschaft, Spannungen zwischen Hilfs- und Facharbeitern und die Entstehung von Splitterorganisationen waren die Folge."[25])

---

[20]) K ü l p , B.: Lohnbildung . . . ; S. 226.

[21]) Vgl. H u e c k - N i p p e r d e y : Grundriß des Arbeitsrechts . . . ; S. 219 ff.

[22]) Vgl. K ü l p , B.: Lohnbildung im . . . ; S. 225 ff.

[23]) Vgl. S o h n , K. H.: Berufsverband . . . ; S. 131 ff.

[24]) Nicht zuletzt wegen dieses Beharrungsvermögens geht die IG DuP nur mit der äußersten Vorsicht an das Problem heran. Im Geschäftsbericht spricht sie „von einem gewissen Maß an Beharrungsvermögen, das gegen eine andere Form der Tarifpolitik in der Mitgliedschaft vorhanden ist"" Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 119.

[25]) S o h n , K. H.: Berufsverband . . . ; S. 127/128.

Die einheitliche Tarifpolitik mußte zwangsläufig zu dieser Situation führen, denn der andere mögliche Weg scheint gefährlich für Einheit, Solidarität und Interesse einer Industriegewerkschaft. Die Gewerkschaft selbst hätte so eventuell damit den Anstoß zu einer Entwicklung gegeben, die an den Voraussetzungen ihrer Organisationsform rüttelt[26]). Welche Schwierigkeiten sich ergeben, wenn bestimmten Berufsgruppen Sondertarife eingeräumt werden, haben die Diskussionen auf Tagungen, im Zentralorgan, auf Gewerkschaftstagen um die Sonderstellung der Maschinensetzer und Korrektoren gezeigt[27]). Erst 1948 war es gelungen, die verschiedenen Berufsverbände im Graphischen Gewerbe in der IG DuP zusammenzuführen, so daß Umgruppierungen ganz bestimmt eine Provokation für die Anhänger der Organisationsform von Berufsverbänden gewesen wären. Viel Spielraum in der Tarifpolitik ist der Gewerkschaft also nicht verblieben.

„Die Industriegewerkschaft ist a priori zu einer Lohnpolitik gezwungen, die die relativen Lohnunterschiede zwischen den Mitgliedern mit verschiedener Qualifikation nicht vergrößert. Insofern ist das Lohnstrukturproblem für Industriegewerkschaften von größerer Bedeutung als für Berufsgewerkschaften."[28]) Entsprechend den Bedingungen einer solidarischen Organisationspolitik hat die IG DuP auch ihre Strukturpolitik betrieben: Sie war darauf bedacht, möglichst geringe Differenzierungen tariflich zu erhalten.[29]) Die Effektivlöhne zwingen sie jetzt aber dazu, diese Politik zu ändern; die Veränderungen — lange waren die gewerkschaftspolitischen Hindernisse stärker — müssen, um der Tarifwahrheit zu entsprechen, eingeführt werden. Die Abwandlung der Tarifpolitik wird zeigen, wieviel Spannungen innerhalb der Mitgliedschaft einer Industriegewerkschaft wie der IG DuP ‚verdaut' werden, ohne daß es für das Kollektiv der Mitglieder schädlich wird.

---

[26]) „Das Prinzip der einheitlichen Industriegewerkschaft verlangt in besonderem Maße das Zurückstellen von Gruppeninteressen zugunsten der allgemeinen Interessen der Mitglieder. Wenn man auch kaum der Ansicht Fiedlers (Vgl. F i e d l e r , J.: Die Konzentrationsbewegung der Gewerkschaften, Wien und Leipzig 1924; S. 42 d. Verf.) zustimmen kann, daß die Industrieverbände berufen seien, die monopolitischen Tendenzen der Gewerkschaften und die Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit zu überwinden, so sind sie andererseits auch kaum imstande, für die zahlreichen Sonderinteressen ihrer einzelnen Berufsgruppen einzutreten. Statt dessen versuchen sie, einen internen Ausgleich dieser Interessen vorzunehmen." S o h n , K. H.: Berufsverband . . . ; S. 128.

[27]) Vgl. ebenda; S. 128 ff.

[28]) L a m p e r t , H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 182.

[29]) „Eine Verringerung der Lohngruppen erleichtert das Verhandlungsverfahren, wegen der Verringerung der Streitpunkte zwischen den Sozialpartnern auch die Erfolgsaussichten und ermöglicht eine übersichtliche Lohnstrukturpolitik. Die Tarifpolitik muß darauf abgestellt sein, möglichst wenig Lohngruppen zu schaffen. Je weniger Lohngruppen, je besser kann die Relation der Löhne gestaltet werden (Geschäftsbericht der IG Bau, Steine, Erden 1951/1952, S. 52). Die Verringerung der Zahl der Lohngruppen engt nicht nur den Spielraum für die Einstufung der Arbeitskräfte in Lohngruppen ein, sondern bedeutet auch, daß die Lohnskala nach unten an der Stelle abgeschnitten wird, von der Lohngruppen entfallen, so daß eine Nivellierungstendenz eintritt, wenn nicht die Arbeitnehmer in den höheren Lohngruppen Lohnerhöhungen durchsetzen können, die den alten Abstand zwischen den Qualifikationsgruppen wieder herstellen. Ein Blick in die Tarifstatistik der Bundesrepublik zeigt, daß im Laufe des letzten Jahrzehnts in sehr vielen Tarifverträgen die Lohngruppen verringert wurden." L a m p e r t , H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 183/184.

2. Die Arbeit der Kommission zur Überprüfung der Tarifpolitik

Die vorstehenden Ausführungen haben gezeigt, wie viele Probleme bei einer Umstrukturierung der Tariflohnstruktur – besonders für eine Industriegewerkschaft – entstehen können. Die möglichen Konflikte bedrohen den organisatorischen Zusammenhalt der Arbeitnehmervertretung. Die Verzerrung der Tarifwahrheit hat aber solche Ausmaße angenommen, daß es für die IG DuP unumgänglich geworden ist, ihre Tarifpolitik zu überprüfen. Die ‚Kommission zur Überprüfung der Tarifpolitik' wurde mit dieser Aufgabe betraut. An der sehr behutsamen und langsamen Art, wie sie das ganze Problem angepackt hat, wird deutlich, in welchem Zwiespalt sich die Industriegewerkschaft bei der Lösung dieser Aufgabe befindet.

Die Kommission zur Überprüfung der Tarifpolitik hatte folgenden Auftrag: „Sie sollte im besonderen überprüfen, ob bei dieser rasanten technischen Entwicklung bis zur Automation hin andere tarifpolitische Wege und Prinzipien unter Beachtung der wirtschaftlichen Erfolge notwendig sein könnten. Insbesondere sollte sie auch untersuchen, wie der Rechtsanspruch der übertariflichen und einzelvertraglichen vereinbarten Leistungszulagen kollektivvertraglich im tarifrechtlichen Sinne abgesichert werden könnte."[30])

Die IG DuP geht bei der Aufgabenstellung davon aus, daß sich die Lohnbildung aus 3 Phasen zusammensetzt: 1) dem Tariflohn, der kollektivvertraglich vereinbart worden ist, 2) dem Leistungslohn, der einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart worden ist und 3) der übertariflichen Bezahlung, die der Unternehmer freiwillig ohne vertragliche Verpflichtung bezahlt[31]). Die Trennung in Leistungslohn und übertarifliche Entlohnung ist ungünstig, da sich beide Lohnzuschlagsformen auf Grund der gleichen Faktoren bilden. Ein Aufteilung in absolute Beträge und deren gesonderte Erfassung dürfte nicht möglich sein.

Bei den „ersten Spezialberatungen zeigte es sich, daß es nicht unmöglich erschien, für den Lohntarifvertrag für das graphische Gewerbe eine andere Struktur zu entwickeln, um zu einer besseren kollektiven Sicherheit der Leistungsentlohnung für alle Arbeitnehmer zu kommen."[32]) Zugleich waren sich aber auch alle Teilnehmer darüber im klaren, welche Schwierigkeiten sich einer neuen Strukturierung entgegenstellen würden . . . "; daß es schwer sein würde, eine neue Methode der Entlohnung nach Tätigkeiten zu entwickeln und diese dann auch in der Mitgliedschaft durchsetzen."[33]) Im Arbeitskreis I der Kommis-

[30]) Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 117.

[31]) „ . . . Die übertarifliche Bezahlung hat dabei teilweise einen Prozentsatz erreicht, der zu dem tariflichen Lohn in keinem Verhältnis mehr steht. Bei dieser Entwicklung ist noch darauf hinzuweisen, daß bei den früheren Berufsverbänden die sog. „Über-Minimum-Bezahlung" als verbrieftes Recht einzelvertraglicher Vereinbarungen angesehen wurde, die nicht einseitig vom Unternehmer abgebaut werden konnte. Erst die moderne Rechtsprechung nach 1945 hat die neuen Begriffe der Entlohnung mit ihren Rechtsfragen geschaffen und zwar – es sei nochmals erwähnt – die ‚einzelvertraglich vereinbarte Leistungszulage' und – die ‚freiwillige übertarifliche Bezahlung', die der Unternehmer seinen Mitarbeitern aus eigener Initiative gewährt." Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 118.

[32]) Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 121.

[33]) ebenda; S. 121.

sion (Satz- und Formgestaltung) traten die größten Schwierigkeiten auf. Hier kam klar zum Ausdruck, „man solle an der gegenwärtigen Struktur des Lohntarifvertrags für das graphische Gewerbe nichts ändern und damit keinen Sprengstoff in die Mitgliedschaft hineintragen". Es wurde zunächst sehr massiv die Meinung vertreten, daß unbedingt am bisherigen Prinzip der Entlohnung festgehalten werden sollte. „Es sei vielmehr zu prüfen, ob nicht das gesamte Tariflohnniveau entsprechend angehoben werden müßte, allerdings unter einer gewissen zulässigen, durch die Tarifvertragsparteien vereinbarten Anrechnung des einzelvertraglichen Leistungslohnes."[34]) Im Verlaufe der Verhandlung verschloß man sich nicht der Ansicht, daß das Problem nicht gesteuert werden kann, wenn nicht auch die Leistung bei der tariflichen Lohnbildung ihren Niederschlag findet[35]). Die Kommission kam zu dem Schluß, daß die jetzige Form und Art der Lohnprinzipien und deren Ergebnisse in den Tarifverträgen nicht mehr haltbar sind. „Die Landestarifverträge für diese Bereiche gehen aus den Fugen und haben eine unübersehbare Tarifunwahrheit erreicht. ... Durch unkontrollierbare übertarifliche Bezahlung geht die Richtschnur des tariflichen Lohnes mehr und mehr verloren, und dadurch steigt die Unsicherheit des Arbeitnehmers in bezug auf seine tarifliche Lohnsicherheit täglich mehr."[36])
Es ist aber erfreulich, daß nun auch innerhalb der IG DuP wenigstens ein Aufbruch in der Tarifpolitik zu verspüren ist. Sie überprüft ihr starres Festhalten an einem einheitlichen zentralen Lohntarifvertrag und bemüht sich jetzt, den Realitäten ins Auge zu sehen. Leider muß festgestellt werden, daß die wahren Gründe, die zu dieser Entwicklung geführt haben, nicht gesehen wurden oder nicht gesehen werden wollen. Das Argument der Tarifunsicherheit bei fehlender Tarifwahrheit ist durchaus zutreffend; Hauptgrund ist es jedoch nicht. Vor allem scheint die Gewerkschaft nicht einzusehen, daß Tariflöhne keine Gleichgewichtslöhne sein können. Und dann ist die Tatsache noch nicht erfaßt worden, daß die unzureichende Differenzierung der Tariflöhne der Hauptgrund ist, daß die Tarifwahrheit heute so sehr verzerrt ist. Die Tarifunsicherheit ist erst eine Folge dieser Gründe. Es wäre deshalb sinnvoll, wenn zuerst die Gründe dieser Entwicklung untersucht und beachtet würden und auf diesem Weg dann an die Beseitigung der Tarifunsicherheit herangegangen würde. Selbstkritische Einschätzung der Tarifpolitik der vergangenen Jahre ohne ideologische Rücksichtnahmen könnte die unelastische Tarifpolitik zugunsten einer realistischeren ablösen. Das würde den so differenzierten Arbeitsleistungen der Beschäftigten

---

[34]) ebenda; S. 122.

[35]) „Andererseits wurde jedoch dagegengestellt, daß damit die Lösung des Problems nicht gefunden sei. Selbst wenn es rechtlich möglich wäre, eine kollektiv wirkende Anrechnungsklausel mit den Unternehmern zu vereinbaren, sei die Rechtsunsicherheit über die weiteren Leistungs- und anderen Zulagen damit nicht beseitigt. Diese könne nur aufgehoben werden, wenn der für die Leistung zu zahlende Lohn für eben diese Leistung in einem Tätigkeitskatalog abzulesen sei. Der in drei Lohngruppen nach Berufen differenzierte Lohntarifvertrag für das graphische Gewerbe sei seit Jahren der Stein des Anstoßes und beseitige heute, bei der rasanten technischen Entwicklung, die auch alle anderen Gruppen in erhöhtem Maße belasten, keinesfalls die Unzufriedenheit auch in diesen Gruppen. Besonders die Forderung der übrigen Facharbeiter, außer Maschinensetzern, ebenfalls in höheren Prozentrelationen zum Ecklohn gesehen, angehoben zu werden, geht aus den gestellten Anträgen der Berufsgruppen und Sparten deutlich hervor." Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 122.

[36]) ebenda; S. 123.

im Graphischen Gewerbe, die bis jetzt wie eine homogene Masse beurteilt wurden, den ‚gerechteren' Lohn bringen und auch sichern, da so auch der Entwicklung des Arbeitsmarktes, der Technik, der betrieblichen Lohnnotwendigkeiten und den sozialen Gesichtspunkten Rechnung getragen würde.

Die Ergebnisse der Beratungen der Kommission und ihrer Arbeitskreise sind noch nicht genau bekannt; ich habe die persönliche Information, daß die Löhne entsprechend den differenzierten Tätigkeiten strukturiert werden sollen. Die IG DuP will also nachholen, was die Praxis mit den Effektivlöhnen schon lange getan hat. „Wenn die seit über sieben Jahrzehnten geführte Tarifpolitik besonders im Sektor Buchdruck in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum der technischen Entwicklung durcheinandergerät, dann ist es sicherlich nicht einfach, gegenüber der starren, alten, eine moderne neue Tarifpolitik zu entwickeln."[37])

C. Die leistungsgerechte Entlohnung

Das wichtigste Kriterium jeder Lohnstruktur ist ihre Eignung für eine sinnvolle betriebswirtschaftliche Ausgestaltung der Lohnfindung im Einzelbetrieb. Für den einzelnen Betrieb ist es verhältnismäßig leicht, sich ein System der Lohnfindung auszuwählen, das seinen betrieblichen Bedürfnissen entspricht. Es ist jedoch notwendig, daß im Graphischen Gewerbe eine Lohnfindungsmethode für die Tarifverträge gefunden wird, unter die sich alle Betriebe subsumieren lassen, ohne dabei auf eine Differenzierung der Lohnsätze verzichten zu müssen. Die Arbeitsbewertung als Mittel der Lohnfindung[38]) ist zweifellos für die einzelnen, vor allem für die größeren und mittleren Betriebe von großem Vorteil. Läßt sich diese Methode, deren Ergebnis eine sinnvolle Strukturierung der Löhne im betrieblichen Bereich ist, aber auch für die Differenzierung der Löhne innerhalb eines Tarifvertrags anwenden? Ist die Methode der Arbeitsbewertung nicht überfordert, wenn über den betrieblichen Rahmen hinausgegangen wird? „Im praktischen Leben orientiert sich der einzelne Arbeitnehmer bei seinen Überlegungen zur Lohngerechtigkeit meistens an seiner unmittelbaren Umwelt."[39]) Es wird eine gerechte Verteilung der ‚Lohnsumme' auf die einzelnen und ihre Leistung gefordert; sie soll ihren individuellen Gerechtigkeitsgefühlen entsprechen.

Es hat sich gezeigt, daß in diesem Punkte die Tarifverträge im Graphischen Gewerbe versagt haben. Aufgabe ist es nun, eine neue Art der Strukturierung der Löhne durch eine erweiterte Lohnsatzdifferenzierung im Graphischen Gewerbe zu finden. Dazu bietet sich die Arbeitsbewertung an. Es ist zu prüfen, inwieweit sie für die Belange des Graphischen Gewerbes geeignet ist.

1. Arbeitsbewertung als Mittel der Lohnfindung

„Je mehr tarifliche Entgeltgruppen gebildet werden, um das Entgelt besser differenzieren zu können, um so schwieriger wird die Definition und um so unsicherer die Zuordnung einer Person zur richtigen Gruppe. Die klassische Einteilung in ‚ungelernt', ‚angelernt' und ‚gelernt' reicht in der arbeitsteiligen Wirt-

[37]) Geschäftsbericht 1962–1965 . . . ; S. 123.

[38]) Vgl. hierzu Anhang (20): Arbeitsbewertung und ‚wage setting'.

[39]) Vgl.: Gibt es einen gerechten Lohn? Hrsg. Horné, A.: Frankfurt/M. 1965; S. 7.

schaft trotz der Zwischenstufen (z. B. angelernte Spezialarbeiter, qualifizierte oder hochqualifizierte Facharbeiter u. a.) nicht mehr aus."[40]) In der heute gültigen Einteilung nach Gruppen kennt das Graphische Gewerbe in der BRD nur zwei Gruppen. Die Facharbeiter mit den 3 Untergruppen und die Hilfsarbeiter mit insgesamt 5 Lohngruppen. Der Versuch, die Unzulänglichkeit durch die Einführung von Prämien -und Akkordlohnsystemen zu überwinden, scheiterte, da die Produktionstechniken des Graphischen Gewerbes für diese Lohnarten nicht geeignet sind[41]).

Soll nun auch im Graphischen Gewerbe die Arbeitsbewertung als Mittel der Lohnfindung eingesetzt werden, dann muß zunächst darauf geachtet werden, daß der Zeitpunkt der Einführung der Arbeitsbewertung richtig gewählt wird. Bramesfeld[42]) weist darauf hin, daß bei steigender Lohntendenz die Einführung am günstigsten ist. Aber das schwierigste Problem bei der Einführung ist die Anpassung des Systems an die speziellen Gegebenheiten des Graphischen Gewerbes und an die Produktions- und Arbeitsmethoden, denn es ist notwendig, das allgemeine System an die jeweilige Branche anzugleichen, damit es hier optimal eingesetzt werden kann.

Die lohnpolitischen Vorteile liegen klar auf der Hand: „Klärung des betrieblichen Lohnbildes und Bereinigung der Betriebsatmosphäre, soweit sie von der Tendenz nach ‚Lohngerechtigkeit' abhängt, sind zu erwarten."[43])

Für die Lohnfindung besteht mit Hilfe der Arbeitsbewegung die erweiterte Möglichkeit, die übertariflichen Lohnformen gemeinsam, d. h. in Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Belegschaft, zu regeln, sie in institutionellen Bahnen zu fassen und sie damit den möglichen einseitigen Determinierungen zu entziehen. Da mit dieser Methode der Lohnfindung auch die Betriebe Einfluß auf die neue Lohnstruktur nehmen könnten, würde eine ‚Synthese' von Tariflohnstruktur und Effektivlohnstruktur erreicht. Denn die Lohnsätze wären dann nicht mehr ausschließlich von machtpolitischen oder ausschließlich von betrieblichen und wirtschaftlichen Faktoren bestimmt. Durch die neue institutionelle Verbindung der beiden ‚Lohnarten' könnte die bis jetzt scheinbar trennende Spanne verkleinert werden.

Allgemein gilt der Grundsatz, daß der Lohn der Leistung entsprechen soll (Grundsatz der Äquivalenz von Lohn und Leistung, Äquivalenzprinzip)[44]). Wird dieses Prinzip nicht beachtet, so fehlen die Anreize für eine brauchbare Arbeitsleistung. Die Leistung wird gekennzeichnet durch den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeiten und das qualitativ-quantitative Arbeitsergebnis. Das letztere wird mit der Lohnform berücksichtigt, während dem Schwierigkeitsgrad durch die Lohnsätze (leistungsgerechte Differenzierung) Rechnung getragen wird.

Es ist kein Zweifel, daß die Berufe des Graphischen Gewerbes ganz deutlich variieren nach Fachkenntnissen, Geschicklichkeit, körperliche und geistige An-

---

[40]) Vgl. Euler, H.: ‚Arbeitsbewertung' in Staatslexikon, Bd. 1; Freiburg 1957; S. 451.

[41]) Abkommen über die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung; Gültig ab 1. August 1960.

[42]) Vgl. Bramesfeld, E.: ‚Arbeitsbewertung' in ‚HdSW' . . . ; Bd. 1; S. 295.

[43]) Bramesfeld, E.: ‚Arbeitsbewertung' in ‚HdSW' . . . ; Bd. 1; S. 295.

[44]) Vgl. Koslol, E.: Leistungsgerechte Entlohnung; Oberarbeitete und erweiterte zweite Auflage der ‚Theorie der Lohnstruktur'; Wiesbaden 1962; S. 29.

strengung, Verantwortung und Umgebungseinflüsse. Man kann nur schwer die Tätigkeit eines Handsetzers und die eines Mehrfarbenoffsetdruckers in einem Lohnsatz gleichsetzen, denn die Tätigkeiten dieser Berufe sind ganz verschiedenartig. Vom letzteren werden für die Arbeit an einer großen, komplizierten Maschine nicht nur gute Fachkenntnisse verlangt, sondern darüber hinaus Geschicklichkeit, technisches Einfühlungsvermögen und Verantwortungsbewußtsein. Diese Arbeit ist mit der Tätigkeit an einem Setzkasten einfach nicht zu vergleichen. Es gibt ferner Berufe, für die auch ein ausgeprägtes technisches Verständnis Voraussetzung ist (z. B. Tiefdrucker); wieder anderen Berufen gibt das künstlerische Element (Lithograph) und die Berufserfahrung die besondere Note. Eine einheitliche Einstufung all dieser beruflichen Tätigkeiten – es sind insgesamt 29 – genügt dem Äquivalenzprinzip nicht. Die Praxis hat auch hierauf mit den Effektivlöhnen entsprechend reagiert.

Zu diesen Erscheinungen kommt noch die Auswirkung der gegenwärtigen Situation des Arbeitsmarktes, dessen besondere Anforderungen an die Löhne von den Tariflöhnen nicht mehr erfüllt werden. Ohne einen gewissen Anreiz, der in den Lohnsätzen enthalten ist, kann die Mobilität der Arbeitskräfte nicht gefördert oder sogar gelenkt werden. Diese vielseitigen Einflüsse auf die Schichtung der Effektivlöhne und deren Differenzierung spiegelt sich auch in der Art und Weise wider, wie die Betriebe versuchen, dieses Problem zu steuern[45]). Sie benützen dazu eine Vielzahl von Zulagen und Prämien, Vergünstigungen und Gratifikationen, die in ihrer Gesamtheit als Zuschlag zum Tariflohn den Effektivlohn ergeben.

Die Vollbeschäftigung hat sehr stark die Tendenzen zur Einführung der Arbeitsbewertung in den Betrieben gefördert[46]). Die Mängel der Differenzierung der Löhne in den Tarifverträgen erfordern ein System, mit dessen Hilfe die Effektivlöhne festgelegt werden können. Hierfür bietet sich die Arbeitsbewertung[47]) geradezu an. „Anhand bestimmter Beurteilungsmaßstäbe werden die betrieblichen Arbeitsarten (Arbeitsplätze) auf die für sie typischen Arbeitsanforderungen (Arbeitserschwernisse oder Arbeitsbelastungen) hin untersucht. Die gefundenen Belastungen werden ihrer Art, ihrem Umfange und ihrer Intensität nach verglichen; aus diesem Vergleich ergibt sich für die einzelne Arbeit (den einzelnen Arbeitsplatz) eine nach bestimmten Verfahren gesetzte Kenn- oder Meßziffer, die das Ausmaß der Gesamtarbeitserschwernis zum Ausdruck bringt.

---

[45]) „Die Basis des Effektivlohnes ist in der Regel ein – Lohnsockel –, den der Betrieb bei jeweils gegebener wirtschaftlicher Ertragslage unter allen Umständen (d. h. auch bei Ertragsverschlechterungen) glaubt zahlen zu können. Diese Basis ist möglicherweise ein Tariflohn, vielleicht auch ein darunter liegender Lohnsatz. Durch vorsichtiges Abtasten des möglichen Gewichts der vorhin erwähnten Kriterien für die Lohnbemessung wird der Lohnsockel von Zulagen, Prämien und Akkordmehrverdiensten überbaut." Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 88 und Vgl. auch Anhang (19): Formen des betrieblichen Effektivlohnes.

[46]) Vgl. ebenda; S. 88.

[47]) „Allgemeinste Definitionen bezeichnen die Arbeitsbewertung als ‚an attempt to determine and compare the demands which the normal performance of particular jobs makes on normal workers without taking account of the individual abilities of performance of the worker concerned' oder als ‚Verfahren zur Untersuchung von Arbeiten oder Arbeitsbereichen innerhalb eines Betriebes, um ihr Verhältnis zueinander nach dem Arbeitsinhalt Arbeitsanforderungen festzulegen'." ebenda; S. 19.

Diese Kennziffer wird im deutschen Sprachbereich meist als ‚Arbeitswertzahl' bezeichnet. Die Skala der betrieblichen Arbeitswertzahlen drückt das Verhältnis aus, in dem die untersuchten Arbeiten (Arbeitsplätze) in bezug auf die jeweils mit ihnen verbundene Arbeitserschwernis untereinander stehen."[48]) Bei der Ermittlung der Arbeitswertzahlen gibt es „die pauschale Beurteilungsweise der summarischen Methoden"[49]), die aber in der Zwischenzeit an Bedeutung verloren hat und nicht mehr so häufig angewandt wird. Die jetzt bevorzugte, analytische Arbeitsplatzbewertung hat gegenüber der summarischen Methode viel differenziertere Untersuchungsmethoden. „Im Prinzip wird bei der Lohnbestimmung die aus der Arbeitsbewertung gefundene Skala der Arbeitswerte mit der gegebenen oder erstrebten Grundlohnspanne verglichen und durch Berichtigung der abweichenden Grundlöhne zur Deckung gebracht."[50]) Durch die gemeinsame Festlegung der Arbeitsbewertung von Unternehmer und Belegschaft wird die Lohnbestimmung als Mittel der Lohnfindung zu einem Faktor der betrieblichen Vertrauensübereinstimmung.

Der nächste Schritt zur Lohnbestimmung nach der Arbeitsbewertung ist die Arbeitswertlohnermittlung. Wie Leiner zeigt, „bedienen sich die Arbeitswertlohnsysteme der Arbeitswertzahlen als Berechnungsfaktoren für den Grundlohn, mit dem die Normalleistung abgegolten wird. ... Das Ergebnis der Arbeitsbewertung, der Arbeitswert, wird damit Element einer weitgehend schematischen Lohnsetzung ... ; er übernimmt eine Rolle, die im Grunde weit über das hinausgeht, was hinter der unbenannten Arbeitswertzahl als ein bloßes Orientierungsmittel für die Lohndifferenzierung steht."[51]) Hierbei muß jedoch berücksichtigt werden, daß bei der Gewichtung der Arbeitswertzahlen den Unternehmern möglichst freie Hand gelassen wird, wenn verhindert werden soll, daß die sich auf Grund der Arbeitsbewertung ergebende Lohnstruktur wiederum von der effektiven Lohnstruktur abweicht. Auf diese Weise könnte allerdings erreicht werden, daß die Differenzen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen beseitigt werden, die auf die unzureichende Differenzierung der Tariflöhne zurückzuführen sind. Der Umfang des Mitspracherechtes des Betriebsrates und die Methode der Arbeitsbewertung müßten im Tarifvertrag geregelt werden. Die Lohnverhandlungen müßten dann aber auf die Bestimmung der Höhe des Grundlohnes und des Multiplikators beschränkt bleiben, der zusammen mit der gesamten Arbeitswertzahl (Multiplikant) den Zuschlag zum Grundlohn und in Verbindung mit dem Grundlohn den Gesamtlohn bestimmt. Das Ergebnis würde sein: Die Gewerkschaften könnten das Effektivlohnniveau durch die tarifvertragliche Regelung direkt mitbestimmen; sie würden aber weitgehend darauf verzichten, die Effektivlohnstruktur mitzugestalten. Der Einfluß der Gewerkschaften auf die Effektivlohnstruktur ist auch bei der bestehenden Regelung ziemlich gering. Insgesamt gesehen würde deshalb der Einfluß der Gewerkschaften auf die Lohnbildung hierdurch eher verstärkt als verringert werden.

Die Arbeitsbewertung und die Arbeitswertlohnfindung ergeben eine neue Lohnhierarchie im Betrieb. Die Lohnfindung mit Hilfe der Arbeitsbewertung erfaßt

---

[48]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung ... ; S. 19/20.
[49]) ebenda; S. 22.
[50]) Vgl. Bramesfeld, W.: Arbeitsbewertung ... ; S. 294.
[51]) Vgl. Leiner, W.: Arbeitsbewertung ... ; S. 36.

die „Übernormalleistungen" nicht. Die Methode muß sich auf eine Erfassung der Lohnsatzabstufungen nach Anforderungsarten beschränken. In dieser neuen Ordnung können deshalb noch zusätzliche Lohnbestandteile auftreten, die sich auf Grund von höheren Leistungen als der Normalleistung ergeben.[52]) Auf Grund der Erkenntnisse über den kollektiv-gesetzten Lohn und die Grenzen der Möglichkeiten des kollektivvertraglichen Lohnes würde sich die Arbeitsbewertung geradezu anbieten, die Tariflöhne zu bestimmen. „Genaue Kenntnis der vorliegenden Anforderungen erlaubt Steuerung des Einsatzes der vorhandenen Arbeitskräfte nach Können und Belastbarkeit, befruchtet die Personalauslese, -bereitstellung und -ausbildung und fördert den innerbetrieblichen Aufstieg und das Interesse an der Übernahme schwieriger Arbeiten."[53])

Trotz all dieser Vorzüge der Arbeitsbewertung kann sie nicht alle Probleme erfassen, die zur Entstehung der Effektivlöhne geführt haben, denn zu diesem Zwecke müßte sie eine rationale Lohnordnung gewährleisten.[54]) Die rationale Lohnordnung müßte dann im Gefolge haben, daß die Effektivlöhne voll von dieser erfaßt sind. Es scheint aber wohl nie möglich, eine solche umfassende Lohnordnung zu erstellen, denn die sich schnell ändernden wirtschaftlichen Wechselfälle lassen sich nicht von Lohnrahmenordnungen erfassen. „Daß Arbeitswertlöhne aber von den Effektivlöhnen abweichen, ergibt sich vor allem aus der Starrheit des schematisch ermittelten Wertlohnsatzes."[55]) Änderungen einzelner Wertlöhne müssen sich durch Änderungen über Arbeitswert, Arbeitsanforderungen, Arbeitsplatz vollziehen. Relative Verkappungen einer bestimmten Arbeitskräftekategorie führen zu Effektivlohnveränderungen; diese kann das System aber nur erfassen, wenn sich der Arbeitswert verändert hat. So wird deutlich, daß ‚gezielte Lohnanpassung' die Grenzen dieser Art Lohnfindung aufzeigen; sie können sich nur über zusätzliche Lohnelemente außerhalb des Systems vollziehen.

Allerdings könnte mit Hilfe dieser Methode der Lohnfindung erreicht werden, „daß die Arbeitsbewertung als Lohndifferenzierungsinstrument zu einer stärker gegenwartsbezogenen Wertschätzung der Arbeitsanbieter über die Rangfolge der Arbeitsqualitäten für die Lohnbemessung führt."[56]) Es kann nämlich davon ausgegangen werden, daß auf Grund des institutionellen Aufbaus der Arbeitsbewertungsverfahren, die Angemessenheitsvorstellungen „systematisch ‚ver-

---

[52]) Kosiol unterscheidet dabei zwei verschiedene Lohnstrukturen: eine interpersonale und eine intrapersonale Lohnstruktur. „Die interpersonale Lohnstruktur ist stets durch ihre Differenzierung sowohl nach dem Anforderungsgrad als auch nach dem Leistungsgrad gekennzeichnet. . . . Bei der intrapersonalen Lohnstruktur liegt nur eine Differenzierung des Entgeltes nach dem Leistungsgrad vor . . . " Kosiol, E.: Leistungsgerechte . . . ; S. 46.

[53]) Vgl. Bramesfeld, E.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 295.

[54]) „Unter einzelbetrieblichen Aspekten müßten meines Erachtens folgende zwei Bedingungen erfüllt sein, damit eine Lohnordnung als rational bezeichnet werden könnte: 1. Die Lohnordnung müßte mit Lohnunterschieden ausgestattet sein, die dazu beitragen, daß der Betrieb unter wechselnden Beschäftigungsverhältnissen über Arbeitskräfte der erforderlichen Qualitätsarten in der Anzahl verfügt, die der jeweils realisierten Faktorkombination entspricht. 2. Die gegebenen Lohnunterschiede müßten von den Arbeitnehmern als ‚gerecht' empfunden werden." Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 101.

[55]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 103.

[56]) ebenda; S. 135.

jüngt' werden können".[57]) Die Lohnrelationen erscheinen den Arbeitnehmern somit ‚gerechter'.

Im überbetrieblichen Lohnbildungsprozeß nennt Leiner ebenfalls günstige Ergebnisse der Lohnfindung mit Hilfe der Arbeitsbewertung. In der Voll- und Überbeschäftigung, wenn die Arbeitgeber einem starken Lohnanstieg gegenüberstehen, könnte diese Entwicklung durch das System der Arbeitsbewertung als Mittel der Lohnfindung gedämpft werden. „Sie bremsten eine vielleicht stürmische Aufwärtsentwicklung ihrer Löhne, indem sie dem betriebsinternen Lohndruck den Systemzwang entgegensetzen. Massives Auftreten dieser Verhaltensweise würde zu einem de-facto-Kartell führen, das die Angleichung des Marktlohnniveaus an das Gleichgewichtslohnniveau wirksam verzögern, wenn nicht verhindern würde. ... Mit anderen Worten: bei verbreiteter Anwendung von Arbeitswertlöhnen würden Lohnanpassungsvorgänge verzögert oder verhindert, die sich vollziehen müßten, damit die Löhne im bestmöglichen Umfange funktionsfähig bleiben."[58]) Daraus ersieht man, daß die Anwendung der Arbeitsbewertung zur Lohnfindung dämpfende Wirkung haben könnte, ohne jedoch Effektivlöhne ganz ausschalten zu können, denn die Konkurrenz der Unternehmer in der Hochkonjunktur müßte wieder zu übertariflichen Löhnen führen.

Von der Struktur der Betriebe her betrachtet, erscheint es äußerst schwierig, im Graphischen Gewerbe die Arbeitsbewertung als generelles System für die Lohnfindung einzuführen, denn mehr als die Hälfte aller Betriebe ist den Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten zuzurechnen. „Es bestätigt sich aber, daß die Klein- und Mittelbetriebe in der Lohngestaltung ein Stück weit eigenen Gesetzen unterliegen, die besondere Formen nötig machen. Vor allem macht sich offenbar das Bedürfnis nach einfachen Formen geltend, um damit dem Gebot des Verwaltungsminimums genügen zu können."[59]) Es ist klar, daß sich ein System der Arbeitsbewertung in diesen Betrieben nur sehr schwer einführen läßt: Die einzelnen Arbeitnehmer sind nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz und eine bestimmte Arbeitstätigkeit gebunden; je nach den Veränderungen der Produktion – und diese sind auf Grund der Produktionsbreite sehr zahlreich – nehmen sie auch Aufgaben an verschiedenen Arbeitsplätzen, z. T. auch außerberufliche Tätigkeiten, wahr. Dazu kommt noch, daß der Aufwand für die Einführung und Durchführung der Arbeitsbewertung in keinem Verhältnis zum Lohnaufkommen stehen würde. Was in den größeren Mittelbetrieben und in den Großbetrieben durchaus rationell gestaltet werden könnte, scheitert bei den kleineren Betrieben.

Die Stellung der Gewerkschaften ist in den Klein- und Mittelbetrieben nicht so stark, daß die Interessen der Arbeitnehmer (Betriebsrat) voll vertreten werden können. Werden jetzt Kompetenzen für die Lohnfindung in die Sphäre des Betriebes delegiert, so kann durchaus von einer Schwächung der Stellung der Arbeitnehmer und ihrer Interessen in diesen Betrieben gegenüber den Arbeitnehmern in den größeren Betrieben gesprochen werden.

---

[57]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . .; S. 135.

[58]) ebenda; S. 140.

[59]) Vgl.: Gutersohn, A.: Die Lohnbildung in den Klein- und Mittelbetrieben; in ‚Lohnpolitik'. . .; S. 195.

Bei einzelwirtschaftlicher Betrachtung haben sich die Effektivlöhne und ihre Formen in den Betrieben bewährt. Die Effektivlöhne sind echte Marktlöhne geworden. Mit Hilfe der Arbeitsbewertung als Lohnfindungsmethode können die nach betrieblichen Notwendigkeiten gezahlten Löhne institutionalisiert werden, sofern die Arbeitgeber zu dieser Institutionalisierung und zur Aufgabe ihrer Flexibilität bereit sind.

Da die Diskrepanz zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen so groß geworden ist, daß eigentlich die Effektivlöhne nur mehr für die Arbeitnehmereinkommen von Bedeutung sind, entstand für die Arbeitnehmer eine große Gefahr. Die Versuche, die Effektivlöhne zu kürzen, haben sich in der vergangenen Zeit während der Konjunkturabschwächung als sehr einschneidende Maßnahmen für die Arbeitnehmer erwiesen. Sie können diese Versuche nur in sehr beschränktem Maße verhindern; daher ist es für die Arbeitnehmer von großer Bedeutung, daß die Effektivlöhne in viel stärkerem Maße vertraglich abgesichert werden, was durch eine Angleichung der Tariflohnstruktur an die Effektivlohnstruktur erfolgen könnte; als Hilfsmittel hierzu bietet sich die Lohnfindung durch Arbeitsbewertung an.

2. Eine leistungsfördernde Entlohnung

Die Effektivlöhne korrigieren mit einer weitergehenden Differenzierung der einzelnen Lohnsätze die Tariflöhne. Im idealtypischen Falle müßte jeder einzelnen Arbeitsleistung ein eigener Lohnsatz zugeordnet werden. Die Lohnstruktur würde aber in diesem Falle eine übergroße Zahl von Lohnsätzen aufweisen. Daß eine solche Lösung die Gewerkschaften nicht verwirklichen können, muß nicht besonders betont werden. Die Praxis der Arbeitgeber ging dazu über, bestimmte Kriterien herauszugreifen und Tätigkeiten, die diesen Kriterien entsprechen, zusammenzufassen und damit für bestimmte Beschäftigtengruppen entsprechende Lohnsätze festzulegen. Auf diese Weise wurde eine Möglichkeit geschaffen, die Lohnstruktur in überschaubare Gruppen und Lohnsätze einzuteilen.[60])

Entsprechend dem Äquivalenzprinzip fordert Kosiol die Gleichheit von Lohn und Leistung. Er unterscheidet dabei zwei Unterfälle: Äquivalenz von Lohn und Anforderungsgrad und Äquivalenz von Lohn und Leistungsgrad. „Tatsächlich wird der absolute Lohnbetrag, der für die Arbeitsleistungen gezahlt werden

[60]) Dunlop gebraucht in diesem Zusammenhang die Ausdrücke ‚job cluster' und ‚wage contours'. Wenn Dunlop von ‚job cluster' spricht, dann könnte – bezogen auf das Graphische Gewerbe – als solche Tätigkeitsgruppe eine einzelne Abteilung eines graphischen Betriebes gemeint sein, etwa die Handsetzerei, die Maschinensetzerei, die Stereotypie, der Flachdruck, der Hochdruck usw. Die einzelnen Lohnsätze gruppieren sich in diesem Fall um einen ‚key rate' (Schlüssellohnsatz). Innerhalb einer Industrie spricht man von ‚wage contours' (Tarifvertragsbereich), wenn in diesem Bereich einheitlich die Lohnbildung (bargaining units) vollzogen wird. Bei dieser klaren Aufteilung nach Dunlop läßt sich ein deutlich gegliedertes Schema für eine Lohnstruktur erkennen. Das Graphische Gewerbe kann als ‚wage contour' bezeichnet werden; die Untergliederungen in ‚job cluster' und auch in ‚key rates', fehlen. Vergeblich sucht man hier nach einem ähnlichen Schema, das die Grundlage für den Lohnsatzaufbau im Graphischen Gewerbe dargestellt haben könnte. Vgl. Dunlop, John T.: The Task of contemporary Wage Theory; in ‚New Concepts and Wage Determination'; edited by George W. Taylor and Frank C. Pierson; New York, Toronto, London 1957; S. 117 ff und Vgl. hierzu auch Anhang (22): Schema für den Aufbau von Lohngruppen.

muß, mehr oder weniger durch die Tarifvereinbarungen und Marktverhältnisse extern bestimmt. Innerbetrieblich geht es hier allein darum, das interne Verhältnis der Einzellöhne zueinander zu bestimmen, und zwar nach Maßgabe des jeweiligen Arbeitsaufwandes. Die Verwirklichung des Äquivalenzprinzips kann lohnpolitisch durch zwei Mittel erstrebt werden: durch eine leistungsgerechte Differenzierung der Lohnsätze und durch das Mittel der zu wählenden Lohnform. Während das erstgenannte Mittel grundsätzlich dazu dient, Lohn und Anforderungsgrad innerhalb der verschiedenen Arbeitstätigkeiten einer Unternehmung in Übereinstimmung zu bringen, wird die Äquivalenz von Lohn und Leistungsgrad im allgemeinen mit Hilfe der Lohnformdifferenzierung herbeigeführt"[61]) (z. B. Prämienlöhne, Akkordlöhne). Die Notwendigkeit, die Löhne exakt nach zwei verschiedenen Kriterien zu differenzieren, würde für das Graphische Gewerbe und seine Lohnbildung eine starke Belastung bedeuten, denn im Graphischen Gewerbe wird eine leistungsgerechte Entlohnung nur über die Differenzierung der Effektivlohnsätze versucht. Die Tariflöhne versuchen dies nur durch eine Lohnsatzdifferenzierung nach dem Kriterium der Ausbildung. Da die Ausbildung aber gleich ist, führt dies natürlich zu keiner Differenzierung. Die Differenzierung über die Lohnform ist im Graphischen Gewerbe schwierig; hier treten nämlich nicht wie in anderen Branchen (z. B. Metallindustrie, Textilindustrie) im großen Umfange gleiche oder ähnliche Tätigkeiten verhältnismäßig häufig auf. Die Betriebs- und Produktionsstruktur ist dazu eben nicht geeignet.

Wollte man nun versuchen, durch die Heranführung der Tariflöhne an die Effektivlöhne eine größere soziale Absicherung der übertariflichen Löhne zu erreichen, dann müßten die Tarifvertragsparteien über alle Bedenken und Einwände hinweg ihre Tarifautonomie besser nützen. Sie müßten ihre Tarifverträge mehr an den betrieblichen Gegegebenheiten ausrichten. In der Regel kann davon ausgegangen werden, daß nicht so sehr die absoluten Abstände, sondern die relativen Abstände zwischen den Löhnen verglichen werden.

„Ein ungelernter Arbeiter in einem Betrieb wird es nicht so sehr als ungerecht empfinden, wenn ein ungelernter Arbeiter in einem anderen Betrieb einen höheren Lohn bezieht als er; aber er wird es als ungerecht empfinden, wenn der grundsätzlich als nötig anerkannte Abstand zwischen seinem Lohn und dem des angelernten oder des Facharbeiters ‚seines' Betriebes ‚zu groß' wird. Umgekehrt wird ein Facharbeiter seinen Lohn weniger an dem eines Facharbeiters in einem anderen Gewerbe messen als vielmehr an den Facharbeiterlöhnen desselben Gewerbezweiges und an den Löhnen angelernter und ungelernter Arbeiter in ‚seinem' Betrieb. Das hängt sicher auch damit zusammen, daß die innerbetrieblichen Vergleichsmöglichkeiten größer sind als außerbetriebliche und daß der ‚Lohnhorizont' des Arbeitnehmers notwendigerweise eng ist. Zudem kennt er noch am besten die wirtschaftlichen Verhältnisse im eigenen Betrieb."[62]) Gutenberg[63]) will, daß die Differenzierung der Lohnsätze eine Lei-

[61]) Kosiol, W.: Leistungsgerechte Entlohnung . . .; S. 30.

[62]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . .; S. 39/40.

[63]) „Soll diese Forderung nach Schaffung optimaler Bedingungen für das Arbeitsentgelt erfüllt werden, dann wird das Arbeitsentgelt erstens von dem Arbeitenden als ‚gerecht' empfunden werden müssen. Das wird dann der Fall sein, wenn der Arbeitende das Empfinden hat, daß das ihm vergütete Entgelt dem Werte der von ihm vollzogenen Arbeits-

stungssteigerung bewirkt und daß dem einzelnen Arbeiter durch höhere Arbeitsleistungen auch eine Aufstiegschance in höhere Lohnsätze gegeben wird. Kosiol sieht in der Arbeitsbewertung das geeignete Mittel, das Strukturierungsproblem der Löhne zu lösen.[64]) Mit Hilfe der Arbeitsbewertung kann der Anforderungsgrad erfaßt werden, und damit ist die Grundlage für eine Lohnsatzdifferenzierung geschaffen. Leiner schlägt die Arbeitsbewertung vor als Mittel der tarifvertraglich vorzunehmenden Lohndifferenzierung.[65])

Sein Vorschlag geht dahin, den einzelbetrieblichen Arbeitswertlohn auf die Ebene der Tarifvertragsparteien zu transponieren.

Die Differenzierung der Lohnsätze hätte nur mittelbare Wirkung. „Von einem unmittelbaren Lohnanreiz kann man eigentlich hier noch nicht sprechen, weil keine direkte Lohnerhöhung in Aussicht gestellt wird und eine Berücksichtigung gesteigerter Leistungen ungewiß ist. Daher läßt sich sagen: Eine den Anforderungsgraden entsprechende Lohnsatzdifferenzierung wirkt leistungsfördernd, jedoch nicht unmittelbar leistungssteigernd."[66])

Klar erkennbar sind die wesentlichen Vorteile der Arbeitsbewertung: „Die Arbeitsbewertung erwies sich als ein wirksames Instrument, um einheitliche Maßstäbe bei der Lohnfindung nach Arbeitsschwierigkeit anzuwenden, die Lohnrelationen zu stabilisieren, einen Ausleseprozeß der qualifizierten Kräfte zu begünstigen und den Arbeitseinsatz innerhalb der Gesamtwirtschaft oder innerhalb des Betriebes zu lenken."[67]) Durch die Einführung der Arbeitsbewertung als Mittel der kollektivvertraglichen Lohndifferenzierung im Graphischen Gewerbe könnte Pionierarbeit bei der Weiterentwicklung des Tarifvertrages geleistet werden, ähnlich der Pionierarbeit, die geleistet wurde bei der Einführung des Tarifvertrages.

Böhrs[68]) weist darauf hin, daß wegen der günstigen Auswirkungen der Arbeitsbewertung für die Entlohnung die Arbeitsbewertung sich vor allem auch als Mittel der Betriebsführung geeignet hat. „Die analytische Arbeitsbewertung nach Rangreihen läßt mit größtmöglicher Genauigkeit eine Rangfolge der Arbeitsplätze untereinander feststellen. Daher kann die Entlohnung innerhalb

leistung entspricht. Das heißt aber, jedes Arbeitsentgelt muß in einem angemessenen und vernüftig erscheinenden Verhältnis zu den für gleichartige oder höher- oder geringerwertige Leistungen gezahlten Entgelten stehen. Zweitens wird das Arbeitsentgelt dann die Voraussetzung für hohe Leistungen sein, wenn die Arbeitsentgelte so gestaffelt werden, daß es sich für die Arbeitenden lohnt zu versuchen, in eine höhere Lohn- oder Gehaltsstufe zu gelangen. Das Problem ist also einzelwirtschaftlich vornehmlich ein solches der Differenzierung und Proportionierung der Arbeitsentgelte." Gutenberg, E.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1 . . . ; S. 34/35.

[64]) Vgl. Kosiol, E.: Leistungsger. Entlohnung . . . ; S. 32.

[65]) „Es geht darum, ein Lohnfindungssystem für die Interessenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entwerfen, das die Eigenschaften des einzelbetrieblich angewandten Arbeitswertlohnsystems hinsichtlich der Lohndifferenzierung und Lohnbemessung auf die Ebene der überbetrieblichen Lohnsetzung verlagert." Vgl. Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 163.

[66]) Vgl. Kosiol, E.: Leistungsger. Entlohnung . . . ; S. 41.

[67]) Pornschlegel, H.: Betriebliche Lohndifferenzierungen . . . ; S. 170.

[68]) Vgl. Böhrs, H.: Die Arbeitsbewertung als Hilfsmittel der Betriebsführung, in ‚der Arbeitgeber'; 14. Jahrg. 1962; S. 411 ff.

eines bestimmten ‚Lohnspielraums' differenzierter stattfinden und vermeidet, daß Riesengruppen von Arbeitnehmern mit verschiedenartigen Beschäftigungen in eine Lohngruppe gepreßt werden, wie es heute durch die tarifliche Entlohnung noch geschieht."[69]) Ermöglicht die Arbeitsbewertung, auch eine leistungsfördernde Lohnstruktur im Tarifvertrag zu erreichen und durch eine Auffächerung der tarifvertraglich vereinbarten Lohnstruktur diese mehr den effektiven Löhnen und ihren Abstufungen anzugleichen, dann muß es begrüßt werden, daß Stimmen laut werden, die nach der Einführung der Arbeitsbewertung zur Strukturierung der Tariflöhne auch im Graphischen Gewerbe verlangen.

Neben strukturell bedingten Vorbehalten ergeben sich aber noch andere Schwierigkeiten bei der Einführung einer weiter aufgegliederten Lohnstruktur mit Hilfe der Arbeitsbewertung.

Der Versuch, sich bei der Lohnstruktur auf eine technische Norm zu stützen, weil die Tariflohnstruktur versagt hat, zieht immer größere Kreise. Die Anwendung der Arbeitsbewertung „ist nicht nur ein Problem technischen Wissens und administrativer Fäkigkeiten, sie führt immer wieder zu Entscheidungen, die von allen Beteiligten gemeinsam getroffen werden müssen. Eine starre technisch-rationale Lohnstruktur ist unter den ständig wechselnden Bedingungen der modernen Wirtschaftsabläufe eine Utopie."[70]) Wenn jedoch mit der Einführung einer sachlich fundierten Lohnstruktur ein wissenschaftlicher Maßstab gesetzt werden kann, auf dem sich die Lohnverhandlungen aufbauen können, dann besteht die Aussicht, daß sich dieses System eher mit den technischen Gegebenheiten verändert als die traditionelle Tariflohnstruktur, die sich bis heute bei den Facharbeitern als starr erwiesen hat.[71])

Nicht zu übersehen sind auch die Folgen der Einführung der Arbeitsbewertung zur Aufstellung einer leistungsfördernden Lohnstruktur, die sich aus der Neuaufteilung der Kompetenzen bei dieser Art der Lohnsetzung ergeben. „Im kollektiven Arbeitswertlohnsystem gehen bestimmte Funktionen, die bei der herkömmlichen Tariflohnsetzung von den Arbeitsmarktorganisationen ausgeübt werden, auf die betrieblichen Kollektivs über. Die Vermutung liegt nahe, daß sich daraus im Laufe der Zeit eine effektive Minderung des bisher möglichen Einflusses von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf die Kollektiv-

---

[69]) Hagner, G. W. und Weng, H.: Arbeitsschwierigkeit und Lohn; Darstellung und Anleitung der Arbeitsbewertung nach Rangreihe; Köln 1951; S. 9.

[70]) Fürstenberg, F.: Probleme . . . ; S. 99.

[71]) „Eine weitere Kritik besagt, die Arbeitsbewertung berücksichtigte nicht alle wichtigen Faktoren, die für eine gerechte Lohnfindung erforderlich seien. Nun ‚niemand wird behaupten, daß der Wert der Arbeit mit einer technischen Bestimmung erschöpfend qualifiziert sei, aber in der Tatsache, daß man die Anforderungen eines Arbeitsplatzes möglichst vollständig erfassen will, äußert sich auch ein moralisches Bemühen – das Streben nach Gerechtigkeit –, das jeder feststellen und nachprüfen kann'. Im übrigen will die Arbeitsbewertung nicht mehr sein, als sie ihrem Wesen nach sein kann, nämlich eine Analyse der Arbeitsschwierigkeit. Sie bedarf deshalb zu ihrer Ergänzung weiterer lohnordnender Maßnahmen, beim Akkord der Vorgabezeit, beim Zeitlohn der persönlichen Leistungszulage." Maucher, H.: Die Arbeitsbewertung im Streit der Meinungen; in ‚der Arbeitgeber' Nr. 13/14 (1962); S. 410/411.

löhne ergeben könnte."[72]) Wird diese Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Tendenz zu einer betriebsnahen Tarifpolitik, die allmählich von immer mehr Gewerkschaften gefordert wird, gesehen, so kann diese Umstellung eigentlich nicht zu einer wesentlichen Verzögerung der Einführung führen. In Wirklichkeit ist dies gar nicht als eine Schwächung der Kompetenzen der Tarifparteien anzusehen. Die Delegation von Kompetenzen in den betrieblichen Bereich wäre nur die logische Folge einer Entwicklung, der sich die Tarifvertragsparteien nicht mehr gewachsen zeigten. Die Effektivlöhne, die im betrieblichen Bereich entstanden und auf die Tarifvertragsparteien kaum einen Einfluß mehr haben, könnten soweit teilweise durch diese Delegation wieder unter die institutionelle Kontrolle der Arbeitsmarktparteien gebracht werden. Der Anteil an der Kompetenzminderung der Arbeitsmarktparteien wäre zudem noch genau umrissen.[73])

Eine letzte Schwierigkeit, die noch beachtet werden muß, ist die rechtliche Fundierung der Arbeitsbewertung als Differenzierungsmittel für die Tariflöhne. Kommen die Kompetenzen und Systemmerkmale bei einer kollektivvertraglichen Benutzung der Arbeitsbewertung zur Tariflohnstrukturierung mit dem herkömmlichen Tarifvertrag[74]) aus? „Maßgebliche Berechnungselemente dieses Lohnes sollen von den betrieblichen Kollektivs fixiert, ergänzt und während der Laufzeit eines kollektiven Arbeitswertlohnvertrages eventuell erneuert werden. Es stellt sich daher die Frage, ob diese Kompetenzverlagerung den Bestimmungen des geltenden Tarifrechts entspricht."[75]) Derselbe Autor kommt zu dem abschließenden Urteil: „Den Tarifpartnern ist es unbenommen, in Kollektivverträgen grundlegende Normen per Delegation von Befugnissen an den Einzelarbeitgeber und dessen Betriebsrat durch Einzelbestimmungen auf der Betriebsebene ausfüllen zu lassen, denen die gleiche normative Bedeutung wie entsprechenden Festlegungen in Tarifverträgen zukommt. Diese Gepflogenheit herrscht bereits in breitem Umfange auf den verschiedensten Anwendungsge-

---

[72]) „Die Arbeitsmarktparteien delegieren ja gleichsam einen Teil ihrer Befugnisse in der Tariflohngestaltung an die Betriebsebene. Im Rahmen des Systems ist dies die notwendige Voraussetzung dafür, daß die Kollektivlöhne in ihrer Differenzierung weitgehend den betrieblichen Bedürfnissen angepaßt werden und mit Hilfe der anderen Wertlohnkomponenten die bestmöglichste Marktnähe erreichen. Es ist der Preis, den die Arbeitsmarktorganisationen zu zahlen bereit sein müssen, wenn sie – was im herkömmlichen Tariflohn nie der Fall sein konnte – in bezug auf die relativen Lohnunterschiede jedem Einzelbetrieb den ‚Maßanzug' zugestehen wollen." Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 180.

[73]) „Es wäre aber wohl übertrieben, diese Einflußminderung für eine regelrechte Aushöhlung der Funktionen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in der kollektiven Lohnfindung zu halten. Die Auswirkungen der Kompetenzverlagerung dürfen im Hinblick auf die unterstellte legitime Rolle der Arbeitsmarktorganisationen bei der kollektiven Lohnfestsetzung in ihrer Gesamtheit nicht überschätzt werden. Denn welchen Umfang hat diese Einflußminderung praktisch? Die Tarifpartner bestimmen den Festlohnanteil für den Arbeitswert Null. Durch das von ihnen gewählte Arbeitsbewertungssystem mit allen seinen Daten – so z. B. auch die im Arbeitswert erreichbare Maximalpunktzahl – haben sie außerdem die Bandbreite festgelegt, in deren Grenzen der kollektive Arbeitswertlohn den Festlohnanteil übersteigen kann. Weil sie darüber hinaus durch die Wertlohnfunktion und die Geldwerte für die Wertzahleinheit über die Lohnskala befinden, legen die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die absolute Unter- und Obergrenze der kollektiven Wertlöhne fest." Leiner, W.: Arbeitsbewertung und Marktlohn . . . ; S. 180/181.

[74]) Vgl. hierzu Gaul, Dieter: Die Arbeitsbewertung und ihre rechtlichen Probleme; in ‚der Arbeitgeber' Nr. 13/14 (1962); S. 405 ff.

[75]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S 182.

bieten von Tarifnormen. Es liegt also wohl in erster Linie bei den Tarifparteien selbst, ob sie durch Übereinkünfte die kollektivrechtlichen Voraussetzungen schaffen, durch die ein kollektives Arbeitswertlohnsystem in den einzelnen Betrieben aufgebaut und funktionsfähig erhalten werden kann. Je vollkommener das System auf der überbetrieblichen Ebene konzipiert ist, je klarer die Kompetenzen abgegrenzt sind und je mehr Grundsatznormen vorhanden sind, desto reibungsloser wird sich der Einbau der kollektiven Arbeitswertlohnordnung in die Betriebe vollziehen können."[76])

Kosiol unterzieht den Ausdruck leistungsgerechte Lohnstruktur einer Kritik[77]), die nicht unberechtigt erscheint. Da wir das Problem auf die anforderungsgerechte Entlohnung eingeschränkt haben, soll nochmals darauf hingewiesen werden, daß die leistungsgerechte Entlohnung durch die oben beschriebene Arbeitsbewertung nicht ausgeschlossen wird[78]) und daß zusätzliche Lohnabkommen auch diesen Bereich noch regeln können. Soll die Frage nach einer leistungsgerechten Lohnfindung beantwortet werden, stellt sich primär die Frage nach einer leistungsgerechten Lohnfindung beantwortet werden, stellt sich primär die Frage nach dem gerechten Lohn. „Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, das heißt, wenn die Leistungsbewertung möglichst objektiv durchgeführt wird und subjektive Mängel weitgehend ausgeschaltet werden, wenn die Höhen der Leistungszulagen einheitlich festgelegt und die Verteilung nach wissenschaftlichen Methoden durchgeführt wird – dann ist eine leistungsorientierte Bezahlung, aufbauend auf den Ergebnissen der analytischen Arbeitsbewertung, ein geeigneter Weg, einen weitgehend gerechten Lohn zu finden."[79])

Um zu einem Ergebnis zu kommen, ist es unbedingt notwendig, exakt zwei verschiedene und daher auch getrennt zu behandelnde Problemkreise zu unterscheiden: 1. Die Einführung der anforderungsorientierten Struktur und 2. Die leistungsorientierte Lohnbetragsfestsetzung.

Sehr treffend kennzeichnete Trautmann die lohnpolitische Situation: „Es erscheint geradezu als paradox, daß der moderne technische Produktionsprozeß auf soliden wissenschaftlichen Ergebnissen beruht, die lohnpolitische Diskussion aber nach wie vor mit völlig vagen Begriffen operiert."[80])

Ist aber die lohnpolitische Sphäre beständig geblieben, so daß 50 Jahre technische Entwicklung an ihr spurlos vorübergegangen sind, dann hat sich das

---

[76]) Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 183.

[77]) Verschiedentlich wird in der Literatur nur der leistungsgradgerechte Lohn als leistungsgerechter Lohn (Leistungslohn) bezeichnet. Eine solche Auffassung erscheint mir, systematisch gesehen, bedenklich, weil der Begriff des Leistungslohnes zweifellos als Oberbegriff für den anforderungs- und den leistungsgradgerechten Lohn angesehen werden muß. Es herrscht allgemein Übereinstimmung darüber, daß sowohl die Anforderungen, als auch die individuellen Leistungen beim Leistungslohn zu berücksichtigen sind." Kosiol, E.: Leistungsgerechte Entlohnung . . . ; S. 47.

[78]) Dazu findet sich auch der Hinweis, daß versucht wird, die persönliche Leistungserstellung nicht durch ein Akkordlohnsystem zu erfassen, sondern die Leistungserstellung als Merkmal in die persönliche Bewertung einzubeziehen. Vgl. Seeli, Peter: Die persönliche Bewertung; Schriften zur Arbeitspsychologie; Bern und Stuttgart 1961; S. 54.

[79]) Zander, E.: Die Bewertung des Arbeitsplatzes und der Leistung als Mittel der Lohngerechtigkeit, in ‚Gibt es einen gerechten Lohn?' . . . ; S. 50.

[80]) Trautmann, W.: Der Lohn ein Produkt der Macht? in ‚der Volksw.'; Jahrg. 9 (1955); Nr. 36; S. 3.

lohnpolitische System als unfähig erwiesen. Die Arbeitsbewertung ist der Versuch, auch die lohnpolitische Sphäre in ein Denkschema des technischen Bereiches einzubeziehen. Gelingt es den Tarifvertragsparteien, sich über das Verfahren der Arbeitsbewertung zu einigen, dann haben sie sich auch indirekt über die Art der Lohndifferenzierung entschieden: „Über die Form der Lohnstruktur muß unter den Verantwortlichen Einigkeit bestehen. Ist diese Voraussetzung erfüllt, dann liefert die Methode der analytischen Arbeitsbewertung einwandfreie Lohnabstufungen. Die Entscheidung für oder gegen bestimmte Kriterien der Leistungsbewertung nimmt sie jedoch nicht ab."[81]) Der gleiche Autor weist an Hand von einigen praktischen Beispielen[82]) nach, daß der analytischen Arbeitsbewertung eine große Starrheit innewohnen kann.[83]) Dieser Fehler entsteht vor allem durch eine zu große Exaktheit und Starrheit des Arbeitsbeschreibungs- und Bewertungsplans. Andererseits hat sich aber auch gezeigt, daß bei genügender Beweglichkeit und genügender Flexibilität und unter Berücksichtigung traditioneller persönlicher Eigenheiten die analytische Arbeitsbewertung durchaus ein geeignetes Mittel darstellt, eine Lohnstruktur zu bilden und zu fundieren.

Die Arbeitsbewertung birgt aber auch eine Gefahr in sich.[84]) Die betriebswirtschaftliche Forderung auf entsprechende Entlohnung nach dem Anforderungsgrad des Arbeitsplatzes könnte gewährleistet werden; nicht aber gewährleistet ist, daß der Mensch als Leistender genügend berücksichtigt ist. Es darf nicht vergessen werden, daß der Arbeitnehmer ein soziales Wesen ist, für das auch noch andere Gesichtspunkte von Bedeutung sind.[85])

D. Eine sozialgerechte Entlohnung

Zu der im vorhergehenden Abschnitt aufgezeigten rein betriebswirtschaftlichen Seite leistungsgerechter Entlohnung gesellt sich auch die sozialpolitische. „Zur Tatsache, daß innerbetrieblich die Vergleichsmöglichkeiten in bezug auf Lohn und Leistung am größten sind und zu dem von den Gewerkschaften auf Betriebsebene strikt zu befolgenden Grundsatz gleichen Lohnes für gleiche Arbeit gesellt sich noch das Interesse der Arbeitgeber am Auf- und Ausbau einer dem sozialen Betriebsfrieden dienenden gerechten ‚Tariflohnstruktur'."[86]) Die Bedeutung dieses Bereiches für das Graphische Gewerbe kann an einem Beispiel veranschaulicht werden: Die Maschinensetzer hatten sich nach dem ersten Weltkrieg, nicht ganz zu Unrecht, auf Grund ihrer Leistung eine besondere

---

[81]) Fürstenberg, F.: Probleme . . . ; S. 83.

[82]) Vgl. ebenda; S. 86 ff.

[83]) Vgl. ebenda; S. 88 ff.

[84]) Vgl. Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 201.

[85]) „Der Frieden, den also die Arbeitsbewertung durch Differenzierung und damit erhöhte Gerechtigkeit schafft, ist nicht mehr der bequeme ‚statische' Frieden im Zustand der Nivellierung. Der von ihr geschaffene Betriebsfrieden ist ein ‚dynamischer', eine lebendige Aufgabe. Pax opus justitiae. Gerade aber diese persönlichkeitsbildende Erziehung zum objektiven Denken und Urteilen ist die vornehmste sozialpolitische Aufgabe der Arbeitsbewertung." Vgl. Maucher, H.: Die Arbeitsbewertung im Streit der Meinung; in ‚der Arbeitgeber' . . . ; S. 411.

[86]) Lampert, H.: Die Lohnstruktur . . . ; S. 185/186.

Rangstelle in der Lohnstruktur des Graphischen Gewerbes erkämpft. Sie scheint unumstößlich zu sein, denn bis jetzt hat sich die Berufsgruppe der Maschinensetzer gegen den Abbau dieses Lohnsatzes in der Tariflohnstruktur erfolgreich gewehrt. Sie hat sich damit ein Privileg geschaffen, und der Lohnsatz ist zum ‚Status-Symbol' der Maschinensetzer geworden. Obwohl die Berufsleistung der Maschinensetzer von anderen Berufen mindestens eingeholt, wenn nicht sogar überholt worden ist, scheint es trotzdem nicht mehr möglich zu sein, daß dieser Lohnsatz abgebaut wird.

„Es wäre falsch, sich die Lohnunterschiede als rein geldliches Phänomen vorzustellen. Vor allem die personengebundenen Differentiale sind zugleich Ausdruck der formalen Stellung in der sozialen Hierarchie eines wirtschaftlichen Leistungssystems (Betrieb, Behörde usw.), innerhalb dessen ein ständiger Vergleich der relativen Stellungen möglich ist."[87]) Leistungs-, ausbildungs- und verantwortungsbedingte Kriterien bedingen, daß die Löhne gegeneinander abgestuft werden. Diese differenzierten Löhne führen zu Vergleichen bei den Arbeitnehmern, und die Vergleiche haben wieder die Folge, daß auf Grund der geldlichen Unterschiede Rangeinstufungen vorgenommen werden, die zu sozialen Schichtungen führen.

Weder der betriebswirtschaftliche noch der sozialpolitische Aspekt der Löhne und ihrer Strukturierung können allein das Problem vollständig erschöpfen. „Das Arbeitsverhältnis dient ja nicht nur dem Einkommenserwerb, sondern ebenso auch der Befriedigung höherer sozialer Bedürfnisse des Menschen, wie etwa dem Bedürfnis nach schöpferischer Tätigkeit, nach sozialer Sicherheit und nach sozialer Anerkennung und Aufstiegsmöglichkeit. Findet der Arbeiter diese Befriedigung nicht in seiner Arbeit, so wird er das Vakuum durch verstärktes Lohninteresse zu kompensieren suchen. Genügt seine Arbeit nicht seinen Ansprüchen auf soziales Ansehen, so wird er als Ersatz jene sozialen Geltungschancen erstreben, die ihm ein höherer Lohn gewährt. Zum anderen aber – und das ist nicht weniger wichtig – bedeutet jeder Konflikt im Lohnarbeitsverhältnis unmittelbar eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit und damit der Produktivität der Arbeit. Es ist aber gerade diese Produktivität, die einen wesentlichen, ja sogar ausschlaggebenden Faktor für die Bemessung der Lohnhöhe darstellt. Eine Verminderung der hier liegenden Konflikte hätte also eine doppelt wünschenswerte Wirkung: sie würde einerseits das Streben nach ‚Lohnerhöhungen um jeden Preis' abschwächen, andererseits aber durch die Steigerung der Arbeitsproduktivität die Voraussetzung für höhere Löhne schaffen."[88])

Die Lohnstruktur als Teilgebiet der sozialen Sphäre scheint eine Harmonisierungsaufgabe im Gesamtbereich der Lohnbildung übernommen zu haben, deren Erfolg darüber bestimmt, ob eine sich in ruhigen Bahnen vollziehende Lohnsetzung möglich und eine optimale Übereinstimmung im Lohnarbeitsverhältnis gewährleistet werden kann. Die Lohnstruktur dient somit der betrieblichen Sozialpolitik. „Betriebliche Personalpolitik bedeutet ... aktive Beeinflussung und Gestaltung der personellen Verhältnisse in der Unternehmung,

[87]) Fürstenberg, F.: Probleme ...; S. 48.

[88]) Arndt, E.: Theoretische Grundlagen der Lohnbildung ...; S. 10.

und zwar durch unmittelbare Maßnahmen. Sie hat im Rahmen der allgemeinen Untersuchungspolitik eine doppelte Aufgabe zu erfüllen. Sie soll (1) dazu beitragen, die technischen und ökonomischen Ziele der Unternehmung in möglichst optimaler Weise zu erreichen und (2) das Arbeitserlebnis für die Beteiligten so befriedigend wie möglich zu gestalten."[89]) Daher ist es notwendig, die Lohnstruktur als ein Mittel der betrieblichen Sozial- und Personalpolitik nicht nur nach leistungsbezogenen Gesichtspunkten zu konzipieren, sondern ebenfalls mit den sozialen Aspekten des Betriebes abzustimmen.

Hier ist nochmals auf das Beispiel der Maschinensetzer hinzuweisen. Mit dem Zuerkennen eines höheren Lohnsatzes in den Tarifverträgen wurden sie aus der Allgemeinheit der Beschäftigten herausgehoben.[90]) Ihre Arbeit wurde besser bewertet als die anderen Tätigkeiten ihrer Kollegen. Weil diese Facharbeiter mehr verdient haben, wurden sie auch von den Kollegen anders, nämlich höher eingeschätzt. Die Leistung und ihre Bewertung führte über die Lohnsatz-Rangordnungsänderung zu einer Neueinschätzung der Beschäftigten mit dieser Bezahlung, deren Ergebnis es war, daß dieser Mehrverdienst sich gleichzeitig auf die soziale Stellung übertrug. Die Entwicklung geht soweit, daß diese Höherbewertung von der Person abgelöst wird und sich dem Arbeitsplatz zuschlägt; das personengebundene Differential ist damit zu einem arbeitsplatzgebundenen Differential geworden.[91]).

Das Problem von Leistung und Geltung entspringt aus der Frage: ‚Was soll denn überhaupt im Arbeitsentgelt abgegolten werden?' Wenn in das Arbeitsentgelt der Anforderungsgrad mit einbezogen und auch die individuelle Leistung erfaßt wird, dann nähert sich die Entlohnung der Leistungsgerechtigkeit. „In Deutschland und auch in anderen Ländern ist der Vorschlag gemacht worden, nicht nur das fachliche Können und die Arbeitsintensität, die der einzelne aufzubringen in der Lage ist, im Lohn und Gehalt abzugelten, sondern den Entgeltbereich auch auf das persönliche Verhalten der Arbeitenden im Betrieb und zu den Arbeitsgenossen auszudehnen. Dabei ist vornehmlich zum Ausdruck gebracht worden, daß auch das Maß an Pflichtbewußtsein, Solidarität, Hilfsbereitschaft und Verbundenheit mit dem Betriebe im Arbeitsentgelt Berücksichtigung finden müsse ... Man kann aber noch weiter gehen und die Frage aufwerfen, in welchem Umfange soziale Gesichtspunkte bei der Bemessung des Arbeitsentgelts Berücksichtigung finden sollen. Dabei stoßen wir auf das Problem des „Soziallohnes".[92])

Wird der Begriff der Lohngerechtigkeit nur so gefaßt, daß der Anforderungsgrad und die Arbeitsintensität berücksichtigt werden, dann erweist sich dieser als zu eng. Die sozialen Gesichtspunkte werden nicht mehr berücksichtigt.

---

[89]) Hax, K.: Betriebliche Sozialordnung (II) ‚Betriebliche Personalpolitik' in ‚HdSW' Bd. 2; S. 69.

[90]) „Die im Lohnunterschied zum Ausdruck kommende formale Bewertungsdifferenzierung im Hinblick auf die Arbeitsleistung (in ihrer Abhängigkeit von Ausbildungsdauer und Fertigkeitsgrad) wird allmählich in eine soziale Differenzierung transformiert. Der Lohnunterschied wirkt dann als Status-Symbol. Als solches wird er mit einer bestimmten sozialen Rolle in Beziehung gesetzt." Fürstenberg, F.: Probleme ...; S. 49.

[91]) „Umgekehrt kann auch die relative Höherbewertung eines Arbeitsplatzes auf die an ihm tätige Person übertragen werden." Vgl. Fürstenberg, F.: Probleme ...; S. 49.

[92]) Gutenberg, E.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre Bd. 1; ...; S. 37/38.

Mit der Einbeziehung dieses Gesichtspunktes wird das Lohnproblem jedoch um ein wirtschaftliches oder sozialpolitisches Problem erweitert.[93]) Kosiol sieht dieses Problem so: „Ein Lohn, dem die menschliche Arbeitsleistung nach Maßgabe des gekennzeichneten Arbeitsaufwandes zugrunde liegt, wird von mir als Leistungslohn bezeichnet. Es herrscht heute weitgehend Übereinstimmung darüber, daß die Löhne zunächst einmal derartige Leistungslöhne sein müssen. Eine gewisse Ergänzung wird damit nicht ausgeschlossen. Vielmehr werden in Wirklichkeit die Löhne und Gehälter, nachdem sie vorerst mehr oder weniger nach der Leistung bemessen wurden, auf dem Wege über betriebliche und außerbetriebliche sozialpolitische Maßnahmen abgewandelt."[94])
Diese Ergänzungen zum Leistungslohn, die dem Soziallohn zugerechnet werden, beziehen sich auf den sozialordnungspolitischen Bereich des Betriebes. In diesem Bereich liegt die Betonung der persönlichen Wertschätzung, der Geltung des einzelnen im Betrieb, für den Betrieb und seine Geltung bei den anderen Arbeitnehmern. Grundlage für diese sozialordnungspolitische Sphäre ist ebenfalls der leistungsgerechte Lohn, im Graphischen Gewerbe der anforderungsgerechte Lohn. Auf diesem bauen sich, als Ergänzung in sozialer Hinsicht, die weiteren Zuschläge auf.[95]) Teilweise enthalten schon die Tarifverträge Ansätze zu solchen Lohnergänzungen. Die Urlaubsregelung im Graphischen Gewerbe gibt deutlich die Richtung der Sozialleistungen kund:
Neben dem Grundurlaub verbessert sich der Urlaubsanspruch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Dauer der Berufszugehörigkeit. Dieser Teil der Sozialleistungen ist durch den Tarifvertrag unabdingbar geworden. Er trägt daher nicht mehr zu einer Vergrößerung der Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen bei. Von Interesse sind hier nur die Leistungen, die ohne gesetzliche oder kollektivvertragliche Übereinkunft gezahlt werden.[96])

---

[93]) Gutenberg, E.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1; . . . ; S. 39.

[94]) Kosiol, E.: Leistungsgerechte Entlohnung . . . ; S. 27; Böhrs denkt folgendermaßen: „Freiwillige soziale Leistungen als zusätzlicher Lohn. Manche Betriebe gewähren ihren Arbeitern auch zusätzlich Löhne nach dem Familienstand oder nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, um dadurch ihre Verbundenheit mit ihren Mitarbeitern zum Ausdruck zu bringen. Als zusätzlich, wenn auch ‚indirekte' Entlohnung sind auch ferner die freiwilligen sozialen Maßnahmen der Betriebe anzusehen, wie die verbilligte Abgabe von Speisen und Getränken, Erstattung der Kosten für Fahrten zur Arbeitsstätte und zurück zur Wohnung, Vermietung von Werkswohnungen unter Selbstkosten, Aufnahme von Kindern im Werkskindergarten, Ausleihen von Büchern für Unterhaltung und Fortbildung, Beiträge zur Altersversorgung u. a. m. Solche sozialen Leistungen der Betriebe richten sich natürlich weitgehend nach den finanziellen Möglichkeiten und nach den Bedürfnissen, die sich im Laufe der Zeit auch ändern können." Böhrs, H.: Leistungslohn . . . ; S. 28/29.

[95]) Huhle gibt eine systematische Darstellung dieser zusätzlichen Arbeitsentgelte: „I. Gesetzliche Lohnnebenkosten, II. Lohnnebenkosten auf Grund freier Entschließung mit nachfolgender privatrechtlicher Bindung. 1. Auf Grund von Tarifverträgen, 2. Auf Grund von Belegschaftsvertrag, 3. Auf Grund von Einzelvertrag, 4. Auf Grund von zugewachsenem Rechtsanspruch, II. Lohnnebenkosten auf Grund von freier Entschließung ohne nachfolgende privatrechtliche Bindung. 1. Betriebswirtschaftlich notwendige Lohnnebenkosten, 2. Betriebswirtschaftlich zweckmäßige Lohnnebenkosten, 3. Betriebswirtschaftlich nicht gebundene Lohnnebenkosten." Huhle, F.: Die betrieblichen Sozialleistungen; eine Begriffsanalyse; Sozialpolitische Schriften, Heft 7; Berlin 1957; S. 24.

[96]) „Zusätzliche betriebliche Sozialleistungen sind Geldleistungen einer Betriebs- und Unternehmungsleistung an ihre Betriebsbelegschaft, die über die regulären Lohn- und Gehaltszulagen hinausgehen und weder durch Gesetz noch durch Tarifverträge vorgeschrieben sind." Reichwein, R.: Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik; Dortmunder Schriften zur Sozialforschung, Band 26; Köln und Opladen 1965; S. 73.

Derselbe Autor gibt als Motive der betrieblichen Sozialleistungen an: 1. Das Motiv der Für- und Vorsorge für das Wohl der Betriebsangehörigen, 2. Das Motiv der Disziplinierung und Erziehung der Belegschaftsmitglieder, 3. Das Motiv der Erhaltung und Steigerung ihrer Arbeitsleistung, 4. Das Motiv der Bindung der Belegschaftsmitglieder an den Betrieb und der Verbesserung der Beziehungen zwischen Belegschaft und Betriebsleitung, 5. Das Motiv der Werbung neuer Arbeitskräfte; 6.Das Motiv der Abwehr außerbetrieblicher, vor allem gewerkschaftlicher und staatlicher Einflüsse und 7. Das Motiv der Herrschaftssicherung.[97])

Entsprechend den Erscheinungsformen und den Motiven der betrieblichen Sozialleistungen erwächst dem Unternehmen hieraus ein Instrument, dessen Auswirkung vor allem die Lohnhöhe betrifft, da sich Abstufungen und Angleichungen der Lohnsätze ergeben werden.

Wie wesentlich die Differenzierungen der Lohnsätze sind, läßt sich daran erkennen, daß mannigfaltige Formen von Surrogaten an Stelle der fehlenden Differentiale entstanden sind. „Man kann feststellen, daß dort, wo die Lohnunterschiede ihre soziale Funktion nicht mehr ausfüllen, häufig Ersatzmechanismen an ihre Stelle treten."[98]) Wird nun versucht, durch die Einführung der Arbeitsbewertung möglichst anforderungsgerechte Löhne zu erreichen, so müssen dabei teilweise jedoch Gesichtspunkte unberücksichtigt bleiben, die man nicht so leicht beiseite schieben kann: Differenzierung nach Lebensalter, Familienstand, Lohngebieten usw. Aus der Entscheidung: ‚leistungsgerecht-sozialgerecht' entsteht ein Spannungsfeld. „Das höchste Recht im Sinne der einen Gerechtigkeit kann das höchste Unrecht im Sinne der anderen Gerechtigkeit sein."[99]) Auf welche Gerechtigkeiten mehr Wert gelegt wird, das wird sich deshalb in der Lohnfestsetzung ausdrücken.

Auch in den Tarifverträgen des Graphischen Gewerbes haben sich Elemente eines sozialorientierten Lohnes niedergeschlagen. Ein Rudiment einer solchen Regelung enthält auch noch die Staffelung des Gehilfenlohnes in den ersten drei Jahren nach Abschluß der Lehre bis zur Erreichung des Ecklohnes. Es ist daher also nicht verwunderlich, daß bei solch geringer Orientierung der Löhne an sozialen Größen Surrogate entstanden sind, die diese Mängel auszugleichen versuchen. Lohnzuschläge für Betriebstreue, für Berufstreue, bei Familienstandsänderungen deuten darauf hin. Sicherlich verfolgen die Unternehmer mit diesen Surrogaten nicht nur sozial-orientierte Ziele. Es ist aber nicht möglich, in einem Betrieb den sozialen Aspekt der Entlohnung ganz zu übergehen. Wolf stellt folgenden Grundsatz auf: „Gleiche Löhne sind überall da, aber auch nur da zu zahlen, wo eine gleiche, gleichwertige Arbeit und eine gleiche soziale Verpflichtung vorliegt."[100]) Ob es möglich ist, solche Gesichts-

---

[97]) Vgl. Reichwein, R.: Funktionswandlungen . . .; S. 75.

[98]) Vgl. Fürstenberg, F.: Probleme . . .; S. 51.

[99]) Wolf, K.: Lohn und Leistung in 'Lohnpolitik und . . .; S. 147. Er fährt fort: „Das ist ein alter Zwiespalt mit dem sich die Lohnpolitik auseinandersetzen muß; niemand wird behaupten können, daß die eine Gerechtigkeit a priori einen höheren Anspruch habe als die andere. Man wäre gut beraten, wenn man nicht der einen gleichsam ein Monopol zubilligte, sondern eine Synthese zwischen beiden suchte, die zu finden schwierig, aber nicht unmöglich ist."

[100]) ebenda; S. 148/149.

punkte in den Tarifverträgen zu berücksichtigen, ist sehr schwer zu entscheiden; die Tarifverträge selbst können auf alle Fälle zumindest eine Grundnorm setzen. Es wird immer ein Raum übrigbleiben, den die Tarifvertragsparteien in diesem Zusammenhang nicht erfassen können.

Einer in dieser Weise verwirklichten Lohnstruktur gibt Fürstenberg folgende Ordnungsaufgabe: „Das Netzwerk der so institutionalisierten Lohnunterschiede trägt nun dazu bei, den einzelnen eine rasche Orientierung innerhalb des Sozialsystems zu ermöglichen. Diese Orientierung über den relativen Standort irgendeines Mitarbeiters ist aber das Fundament für eine entsprechende, sozial ‚richtige' Verhaltensweise. Wo sie fehlt, treten desintegrierende Erscheinungen (Autoritätsverlust der Weisungsbefugten, Unsicherheit bei der Ausübung von Funktionen usw. auf."[101]) Die Funktionen der Lohnunterschiede, sowohl betriebswirtschaftlich als auch sozial gesehen, sind ambivalent, denn die Leistung bringt Geltung, und auch die Geltung erfordert Leistung. Daß sich diese beiden Sphären dauernd verschieben, ist klar. Wenn sie nicht übereinstimmen, dann ist dies noch lange kein Grund, bewußte Entscheidungen zu einer leistungs- und sozialgerechten Lohnstruktur zu vermeiden.

E. Die Realisierungsschwierigkeiten und Koordinierungsprobleme

1. Interessenpolitische Erwägungen der Tarif-Parteien

Die Hilfsarbeiterlohnstruktur im Graphischen Gewerbe wurde durch die Tarifparteien neugestaltet; mit dieser Umgestaltung war es gelungen, die Spanne zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen der Hilfsarbeiter in engeren Grenzen zu halten:

Die höchste durchschnittliche, übertarifliche Bezahlung in einer Lohngruppe liegt bei 12%. Die Strukturierung der Hilfsarbeiterlohnsätze mit Hilfe von Lohngruppen kann als gelungenes Experiment bezeichnet werden. Wenn in der Literatur darauf hingewiesen wird, daß Lohngruppen nicht mehr den betrieblichen Erfordernissen genügen könnten, so trifft das nur mit Einschränkung zu. Die Hilfsarbeiter des Graphischen Gewerbes, die eine relativ große Homogenität in ihren Tätigkeiten aufweisen, werden auf Grund von Tätigkeitsmerkmalen wie: Verantwortung, Geschicklichkeit, Berufserfahrung und Arbeitserschwernis in 5 Lohngruppen eingestuft. Durch diese erfolgreiche Lösung des Strukturproblems drängt sich die Frage auf, warum sich die Tarifparteien nicht auch zu einer Neugestaltung der Facharbeiterlohnstruktur durchgerungen und auf eine aktive Gestaltung der Facharbeiterlohnstruktur verzichtet haben.

Das Interesse der Arbeitgeber an einer Umgestaltung ist gering. Zwar könnte eine Neustrukturierung der Tariflöhne mit einer Tariflohnerhöhung verbunden werden; doch es scheint, daß die Arbeitgeber auch damit nicht einverstanden sind. Für sie gilt in jedem Falle: Neustrukturierung der Tariflöhne bedeutet Tariflohnerhöhung, denn die stärkere Strukturierung müßte den niedersten neu differenzierten Lohnsatz in Höhe des alten gültigen Facharbeiterecklohnes ansetzen. Die Differenzierung wäre also nur über eine nominelle Aufstockung

[101]) Fürstenberg; F.: Probleme . . . ; S. 51/52.

möglich, womit die Arbeitgeber sicherlich nicht einverstanden sein würden, wenn sie auch jetzt schon weit höhere Effektivlöhne bezahlen. Den Spielraum, den sie zwischen Tarif- und Effektivlöhnen haben, können sie ganz in ihrem Interesse nutzen. Keine Absicherung der übertariflichen Löhne bedeutet, daß die Arbeitgeber in dieser Spanne ein Polster haben, das sie nach Bedarf manipulieren können. Wenn dabei von ‚Bedarf' gesprochen wird, so bedeutet das allerdings nicht ‚ohne jede Rücksicht' auf die Arbeitsmarktlage, denn ein Teil der Effektivlöhne ist auf Grund der konjunkturellen Verknappung am Arbeitsmarkt entstanden. Diesen Teil der übertariflichen Bezahlung können die Arbeitgeber nicht manipulieren, ohne daß sie die Bedarfsdeckung an Arbeitskräften ihres Betriebes gefährden. Der andere, bei weitem umfangreichere Teil der übertariflichen Bezahlung, der aus dem betrieblichen Differenzierungsbedürfnis entstanden ist, ist Gegenstand der betrieblichen Lohnpolitik. Die Arbeitgeber versuchen mit diesen Lohnmehrkosten betriebliche Ziele zu verwirklichen, die ohne diese so stark differenzierten Löhne nicht zu erreichen wären. Die Arbeitgeber weigern sich, diese ‚Strukturierungszuschläge' institutionalisieren zu lassen, denn mit den Effektivklauseln wären diese ganz, und mit Hilfe der Arbeitsbewertung wären diese teilweise aus ihrem alleinigen Einflußbereich genommen.

Die Arbeitnehmerseite steht dem Problem ‚Lohnstruktur' in einem ganz anderen Verhältnis gegenüber. Wenn hier von Arbeitnehmerseite die Rede ist, dann ist darunter nur die IG DuP zu verstehen. Der inzwischen aufgelöste DSB ist nie mit seinen Vorstellungen über die Tarif- und Lohnpolitik durchgedrungen, obgleich gerade er immer eine Entlohnung gefordert hatte, die dem Können und der Leistung der einzelnen entspricht. Die Industriegewerkschaft jedoch wird darauf bedacht sein müssen, daß die Mitglieder und vor allem auch die Mitgliedergruppen nicht wegen unterschiedlichen Lohnsätzen und wegen der Lohnsatzdifferenzierung im allgemeinen aus der allgemeinen Gewerkschaftslinie ausbrechen. Obwohl die IG DuP einen verhältnismäßig einheitlichen Lohnsatz in den Tarifverträgen verwirklichen konnte, bestehen innerhalb ihrer Reihen Spannungen, nicht so sehr zwischen den Einzelmitgliedern als vielmehr zwischen ihren Berufsgruppen. Die Mitglieder der IG DuP sind in zwei große Teile gespalten, in die Hilfsarbeiter und Facharbeiter.[102])

Die Hilfsarbeiter treten dabei als eine verhältnismäßig homogene Gruppe auf, die bestrebt ist, ihren Lohnsatz möglichst nahe an den der Facharbeiter zu bringen. — Dieses Vorhaben ist auch in starkem Maße gelungen. — Die Facharbeiterschaft wiederum kann nicht als eine geschlossene Gruppe bezeichnet werden, die einheitliche und klar ausgerichtete Ziele hätte, denn die beruf-

---

[102]) „Jede Gewerkschaft benötigt die Zustimmung ihrer Mitglieder und muß deshalb deren Wünsche in ihrer Strategie berücksichtigen. Die Notwendigkeit, die Mitglieder zu befriedigen führt dazu, bei Maßnahmen vor allem die Zahl derer zu maximieren, die einen Vorteil erwarten können. Wenn nun eine Gewerkschaft vor allem von Facharbeitern getragen wird, werden die Zielsetzungen anders sein, als wenn die Mehrzahl der Mitglieder aus angelernten Arbeitern besteht. Lohnerhöhungen, die die bestehenden Qualifikationsstufen unterschiedlich betreffen, sind oft eine Gefahr für die gewerkschaftliche Solidarität. Aus diesem Grunde ist es die leichtere und auch technisch einfachste Lösung, die bestehenden Lohnunterschiede zu fixieren und fortan Lohnerhöhungen einheitlich zu verteilen." F ü r s t e n b e r g , F.: Probleme . . . ; S. 55.

liche Unterschiedlichkeit hat sie entschieden varianter in ihren Zielsetzungen werden lassen. Verstärkt durch die übertariflichen Löhne tritt das Bestreben der einzelnen Berufsgruppen klar zutage, möglichst günstige Lohnsätze zu erringen. Dieses gruppenegoistische Bestreben innerhalb der Facharbeiterschaft, bessere einzelne tarifliche Lohnsätze zu erreichen, kann als Versuch gewertet werden, wenigstens teilweise eine Annäherung an die Tarifwahrheit zu erreichen, was der Gewerkschaft als Ganzes nicht gelungen ist.

Bis jetzt konnte allerdings die Gewerkschaftsführung diese Zielsetzung zurückdrängen. Die IG DuP hat bis heute keine direkten Maßnahmen zu einer Differenzierung der Lohnsätze der Facharbeiter unternommen; sie wirkt nur indirekt über die MTV auf die Effektivlöhne ein.

Sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Gewerkschaft — und zwar speziell der einzelne Arbeitgeber, aber auch das einzelne Gewerkschaftsmitglied — sind mit den Strukturierungsproblemen konfrontiert; die Lohnstruktur ist also gemeinsames Interessengebiet für beide Tarifvertragsparteien so gut wie für den einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nur die machtpolitische Konstellation hindert die Tarifvertragsparteien daran, ihre Interessen für die Lohnpolitik im Rahmen ihrer Tarifpolitik voll wahrzunehmen. Besonders die IG DuP sollte Interesse daran haben, daß nicht nur eine trügerische Ruhe in ihrer Organisation herrscht, sondern daß ihre ausgehandelten Tarifverträge wieder solche Wirklichkeitsnähe besitzen, daß die Arbeitnehmer für diese Tarifpolitik Interesse aufbringen und sich aktiv um die Gewerkschaftsarbeit kümmern, denn die ‚Gewerkschaftsmüdigkeit' schadet der Organisation doch erheblich.[103])

So wie die Dinge sich entwickelt haben, scheinen sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer ihrer eigenen Taktik zum Opfer gefallen zu sein. Die Effektivlöhne haben Ausmaße angenommen, daß sie selbst für die Arbeitgeberseite unübersichtlich zu werden drohen. Auf der anderen Seite sind die Arbeitnehmer auf Grund der Höhe der Effektivlöhne einfach nicht mehr bereit, mit dem von ihrer Gewerkschaft erwarteten Einsatz für deren Tarifpolitik einzustehen, da die Tariflöhne durch die tatsächliche Bezahlung überholt worden sind. Das Interesse des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds und das Interesse der Gesamtorganisation decken sich nicht mehr. Die IG DuP hat diese Gefahr für ihre Organisation erkannt; sie scheint sich für einen gewissen Umschwung zu rüsten. Mit der Veränderung der Facharbeiter-Lohnstruktur würde im Graphischen Gewerbe mit einer Tradition von beinahe 100 Jahren gebrochen werden. Was bisher dem Zufall der Verhandlungen überlassen worden ist, oder was bisher nur aus organisationspolitischem Interesse nicht verändert wurde, müßte jetzt im Tarifvertrag bewußt gestaltet und geordnet werden.

---

[103]) Zum ersten Male sind 1960 nicht nur die relativen Organisationszahlen der IG DuP zurückgegangen, sondern auch die absoluten Mitgliedszahlen haben abgenommen. Dazu kommt noch ein weiteres Problem, das auch nicht unabhängig von der Tariflohn-Effektivlohnbewegung betrachtet werden darf: Die Altersumschichtung der Mitglieder der Gewerkschaft. Der Prozentsatz der älteren Generation der Gewerkschaftsmitglieder nimmt immer mehr zu. Die Arbeitnehmer scheinen ‚organisationsmüde' geworden zu sein, was sich eigentlich verständlich ausnimmt, wenn man die verhältnismäßige Bedeutungslosigkeit der Tariflöhne im Vergleich zu den Effektivlöhnen betrachtet. Vgl. Tab. (7): Mitgliederzahlen der Gewerkschaften.

In der Zwischenzeit haben in der Wirtschaft andere Branchen bereits Tarifverträge abgeschlossen, die dem starken Differenzierungsbedürfnis Rechnung tragen. Das Graphische Gewerbe muß hier Schritt halten. Für die Nachgestaltung der Tariflohnstruktur bietet sich die Arbeitsbewertung an. Viel Traditionelles in der tariflichen Entlohnung müßte abgebaut werden: Ablösung der alleinbestimmenden Berufsausbildungskriterien, die Beseitigung der Berufszugangsbeschränkungen, der Besetzungsvorschriften, der Spartenanhänge und der rudimentären Überreste von historischen Lohnsatzabstufungen sowohl in betriebstechnischer als auch in sozialer Hinsicht. Bei der Tarifierung ist die Gefahr der Unbeweglichkeit des Systems[104]) zu beachten. Die Tarifvertragsparteien müssen dieses System so gestalten, daß sie dadurch die Grundzüge klar festlegen. Auf der anderen Seite müssen die Betriebe aber soviel Bewegungsspielraum haben, daß sie die Flexibilität des Systems ausnützen können und eine anpassungsfähige Lohnstruktur mit Hilfe der Arbeitsbewertung erreichen. Den größten und entscheidendsten Fehler hätten die Tarifparteien dann gemacht, wenn sie die Arbeitsbewertung dazu benützten, um ein starres System durch ein System abzulösen, das sie selbst mit seiner Institutionalisierung erstarren lassen würden. Mit der institutionalisierten Kompetenzverschiebung von den Tarifvertragsparteien auf die Betriebe ist natürlich gleichzeitig eine starke Betonung der betrieblichen Lohnbildung verbunden. Ob in diesem Zusammenhang schon von einer Erweiterung der Mitbestimmung gesprochen werden kann, ist zweifelhaft. Dies träfe zu, wenn die Gewerkschaft mit zentraler Machtkontrolle alle Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben führen und festlegen könnte. Die Facharbeiter des Graphischen Gewerbes haben aber schon mehrmals bewiesen, daß sie zu selbständigem Handeln fähig sind, ohne sich von der Gewerkschaftsführung sehr beeinflussen zu lassen. Die Verlagerung der Tarifpolitik oder aber doch von Teilen dieser in die Betriebe könnte den Tarifverträgen wieder Geltung bei der Entlohnung verschaffen. Die nicht unbegründeten Einwände der Tarifvertragsparteien, besonders wegen ihrer organisationspolitischen Rücksichtnahmen, sollten diesen Schritt nicht länger verzögern dürfen. Die betriebsnahe Tarifpolitik (wie z. B. in der Metallindustrie) ist der Weg, den die Tarifvertragsparteien gehen müssen, um ihre Tarifautonomie wieder voll zu nützen und die Interessen ihrer Mitglieder ganz zu wahren und nicht nur einseitig den augenblicklichen Erfordernissen ihrer Organisationspolitik zu dienen; denn dies hat bereits zu einer Schwächung der Gesamtorganisationen geführt, da die Vernachlässigung des Einzelmitglieds dieses zu mehr oder weniger autonomem Handeln gezwungen hat.

---

[104]) „Daß dem betriebswirtschaftlichen Streben nach einer ‚rationalen' Lohnordnung im Arbeitswertlohnsystem offenbar nicht der erwartete Erfolg beschieden sein kann, ist weniger ein Ergebnis der Arbeitsbewertung als vielmehr der starren Bindung von Lohnsätzen an funktionale Abhängigkeiten. Würden die Betriebe auf eine allzu weit vorangetriebene (‚technokratische') Lohnschematik verzichten und die Arbeitswerthierarchien lediglich als Fonds von Orientierungsdaten für die Lohnsetzung verwerten, behielten sie die für (die) Lohnanpassungsprozesse unerläßliche dispositive Elastizität, die sie durch die Arbeitswertlohnsysteme zumindest teilweise einbüßen. Diese Eigenschaften und Begleiterscheinungen der Wertlöhne können deren bisweilen feststellbare Unzweckmäßigkeiten in betriebswirtschaftlicher Hinsicht schwerlich widerlegen. Für den Lohnbildungsprozeß in seiner Gesamtheit ergeben sich Erkenntnisse, die eine Beurteilung der Lohnschematisierung nur unter jeweils gegebenen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktverhältnissen erlauben." L e i n e r , W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 206.

2. Neugestaltung der Lohnfindungsmethode im nationalen Bereich

In den vorausgegangenen Erörterungen hat sich zur Neugestaltung einer tariflichen Lohnstruktur die Arbeitsbewertung angeboten. Mit der Einführung der Arbeitsbewertung müßte aber eine Veränderung der tarifvertraglichen Kompetenzen erfolgen. Bis jetzt schlossen immer nur die zentralen Gremien der Gewerkschaften und der Unternehmerverbände die Tarifverträge ab, und zwar legten sie in den Tarifverträgen sämtliche Bestimmungen über Grundlöhne, Zuschläge, Lohnsätze, Urlaub, Lohnnebenkosten, Arbeitszeit und über andere Arbeitsbedingungen zentral fest. Dieser Zentralismus würde zwar nicht abgeschafft, aber er würde doch eine einschneidende Beschränkung erfahren. Die in den Tarifverträgen (in der BRD in Lohntarifverträgen) festgelegten Lohnsätze würden aus der zentralen Lohnfestsetzung herausgenommen werden müssen. Wie bei der Besprechung der Vorschläge zu einer betriebsnahen Tarifpolitik schon erwähnt wurde, müßten Kompetenzen der zentralen Tarifvertragsparteien auf die betrieblichen Instanzen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer übertragen werden. Die Tarifvertragsparteien würden zwar die Lohnhöhe beeinflussen und auch den Rahmen für die neue Form der Differenzierung der Tariflöhne festsetzen, aber in dem Bereich der übertariflichen Bezahlung, der bis jetzt ganz einseitig durch die Arbeitgeber in den Betrieben gestaltet wird, wäre durch die neue Institutionalisierung ein Mitspracherecht für die Arbeitnehmer des Betriebes zu schaffen, so daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen diesen Bereich zu gestalten hätten.

Die einfachste Formel für eine Funktion, die die Arbeitswertlohnfindung verdeutlicht, lautet:

$$L_N = F + W \cdot s$$

Dabei ist L_N der Normallohn, der für die Normalleistung und die damit verbundene Arbeitserschwernis bezahlt wird. F ist der Festlohnanteil, d. h. der Lohn, der bei Normalleistung bereits an einem Arbeitsplatz mit dem Arbeitswert O bezahlt wird. W drückt die Arbeitsanforderung und die Arbeitserschwernis eines Arbeitsplatzes aus und s ist der monetäre Wert, der dem einzelnen Arbeitswertpunkt (Einheit von W) zugeordnet ist.[105])

Auf Grund dieser einfachen Formel läßt sich erläutern, wie sich die Kompetenzen bei der Verwirklichung dieses Vorschlags verteilen. Die Tarifvertragsparteien würden nach wie vor im Rahmen ihrer Zuständigkeit die gesamten Tarifverträge aushandeln. Sie hätten damit durchaus auch die Entscheidung über die Form und die Art der Arbeitsbewertung in der Hand. Ausschließlich in ihrem Bereich liegt die Festlegung des Festlohnanteils. Dieser Grundlohn, der mit dem heutigen Tariflohn verglichen werden kann, wird ganz durch die Tarifvertragsparteien festgesetzt. Auf diesem Lohnanteil aufstockend, dient der zweite Teil der Funktion, das Produkt $W \cdot s$, als Differenzierungsteil. Von diesem Produkt wird der Wert s ausschließlich durch die Tarifvertragsparteien festgesetzt. Außerdem legen sie auch die Punktzahl fest, die insgesamt einem Arbeitsplatz zufallen kann.

---

[105]) Vgl. Leiner, W.: Arbeitsbewertung . . . ; S. 36.

In den Betrieben[106]) verbleibt das Recht den einzelnen Arbeitsplätzen im Rahmen des Arbeitswertpunktsystems, das die Tarifvertragsparteien festgelegt haben, Arbeitswertpunkte zuzuteilen. Diese Verteilung können sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Betriebe vornehmen. Nach den Gesichtspunkten Verantwortung, Arbeitserschwernis, Umwelteinflüsse, Betriebsverhalten, Betriebszugehörigkeit, Alter usw. können die Punkte verteilt werden bis zur Höchstgrenze, die von den Tarifvertragsparteien festgelegt wird. Die Tarifvertragsparteien könnten sogar so weit das System festlegen, daß sie einzelnen Anforderungsmerkmalen bestimmte Punktzahlen zuordnen; sowohl die Grade der Bewertung als auch die Bewertungskriterien müßten dann von den Betrieben beachtet werden. Aber trotzdem hätten dann die Betriebe immer noch die Möglichkeit, mit diesem System nach eigenem Bedarf Differenzierungen vorzunehmen.[107])

Vergleicht man diese Form der Gesamtlohnbildung mit der bisherigen Lohnbildung, so ergeben sich einige wesentliche Feststellungen:

1. Die Lohnbildung ist wiederum in zwei Teile aufgeteilt, in den Teil der Grundlohnbildung und in den Teil der Lohndifferenzierung. Eine Aufteilung der Lohnbildung, ähnlich wie in die Teile Tariflohnbildung und Effektivlohnbildung, läßt sich auch bei der Arbeitsbewertungsmethode zur Lohnfindung erkennen. Die Tariflohnbildung gibt ja heute auch nur mehr den Grundzug für die Lohnbildung ab. Mit Recht kann deshalb die Ansicht vertreten werden, daß die Tariflohnbildung nur mehr eine Art Grundlohn setzt. Über diese Tariflohnbildung baut sich im Graphischen Gewerbe die Effektivlohnbildung durch verschiedene Zuschläge auf, die auf mehreren Kriterien beruhen und eine Differenzierung der Lohnsätze verursachen. Sie ist also quasi ‚lohnstrukturbildend'. Nach wie vor würden auch bei der Einführung der Arbeitswertlöhne die Grundlöhne durch die Tarifvertragsparteien festgesetzt werden. Hier ergäben sich also keine wesentlichen Veränderungen. Die Differenzierung der Lohnsätze durch die Effektivlöhne vollzieht sich z. Z. zum Teil über die Arbeitsmärkte und zum Teil in den einzelnen Betrieben auf Grund deren Rangordnungen nach Gesichtspunkten der Betriebsorganisation, der Produktionstechnik, der Betriebsordnungen, Lohnformen und der Betriebshierarchie. Alle diese Gesichtspunkte würden sich aber auch bei der Arbeitsbewertung niederschlagen; sie würden in der Arbeitswertzahl ihren Ausdruck finden. Der variable Teil des Arbeitswertlohnes, also das Produkt $W \cdot s$, wäre demnach das Pendant zur jetzigen Spanne zwischen Tarif- und Effektivlohn. Mit Hilfe dieser Bewertungszahlen könnte es gelingen, die heute gezahlten Effektivlöhne in großem Umfange abzusichern.

Die Größe s würde durch die Tarifvertragsparteien mit ihrem monetären Wert festgelegt. Die Größe W, die sich aus einzelnen Arbeitswertpunkten zusammensetzt, müßte von den Tarifvertragsparteien und den Betrieben gemeinsam bestimmt werden. Die Katalogisierung der Arbeitswerte hätte in den Tarifverträgen durch die Tarifvertragsparteien zu erfolgen, während die Gewich-

---

[106]) Die Tarifvertragsparteien müßten dann noch festlegen, wer in den Betrieben diese Klassifizierungen vorzunehmen hätte (z. B. die Betriebsleitung in Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebes).

[107]) Vgl.: Anhang (22): Lohnberechnungsbeispiel.

tung und die Zuteilung einer Tätigkeit zu einem bestimmten Arbeitswert im Betrieb selbst zu geschehen hätte.

Ein Teil der Spanne würde übrig bleiben, der aus den kurzfristigen Veränderungen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt entstünde. Dieser nichtabgefangene Teil der Effektivlöhne dürfte wohl von keinem Lohnfindungssystem voll aufgenommen werden können, da ein institutionalisiertes System keine solch kurzfristigen Änderungen berücksichtigen kann. Daneben — und das darf nicht übersehen werden — bliebe es den Unternehmern nach wie vor überlassen, ihren Arbeitnehmern auch weiterhin höhere Löhne zu bezahlen, die sie nach ihren eigenen Gesichtspunkten glauben, motivieren zu können. In diesem Zusammenhang möchte ich vor allem auf die auf der persönlichen Leistung beruhenden Zuschläge hinweisen. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die Rentabilität des einzelnen Unternehmens zu unterschiedlichen Effektivlöhnen führt. Diese könnten im Gesamten nur zu Tariflöhnen gemacht werden, wenn die Gewerkschaft mit jedem einzelnen Betrieb einen Tarifvertrag aushandeln würde.

2. De jure würde mit der Einführung des Arbeitswertlohnes eine deutliche Kompetenzverschiebung zwischen den beiden Sphären der Lohnbildung, der der Tarifvertragsparteien und der der Betriebe verbunden sein. Die Tarifvertragsparteien müßten einen Teil ihrer Kompetenz an die Vertretungen in den Betrieben abgeben, und in den Betrieben käme es zu wesentlichen Verschiebungen, da nun auch die Arbeitnehmer, bzw. ihre gesetzlichen Vertretungen, direkten Einfluß bei der tariflichen Lohnbildung eingeräumt bekämen. Sicherlich ist dabei zu beachten, daß durch die tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbewertung die Unternehmer in Zukunft an ein System gebunden wären, über dessen Einführung und Gestaltung sie bisher allein entscheiden konnten. Die Gewerkschaften bekämen aber auf diese Weise einen größeren Einfluß auf die Effektivlöhne und die einzelnen Unternehmer auf die Tariflöhne. Es ist jedoch eine Erfahrungstatsache, daß die Arbeitnehmer in einem Betrieb nicht allzu leicht von der zentralen Gewerkschaftsleitung beeinflußbar sind, denn sie fühlen sich und handeln auch vielfach als eine selbständige Gemeinschaft. Somit wäre der ‚Differenzierungsbetrag' des Gesamtlohnes tatsächlich in den gemeinsamen Entscheidungsbereich des Unternehmens gerückt.

De facto könnte man allerdings nicht von einer Neuverteilung von Kompetenzen zwischen den Tarifvertragsparteien und den Betrieben sprechen, da sich auch die Bildung der Lohnspanne zwischen Tariflöhnen und Effektivlöhnen heute schon innerhalb der Betriebe vollzieht. Eine Neuerung bei der Lohnbildung würde es aber sein, daß nun ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer in Form der Mitarbeit der Arbeitnehmervertretung des Betriebes bei der Festlegung der Arbeitswertzahl für den einzelnen Beschäftigten und seinen Arbeitsplatz geschaffen würde. Ob man in diesem Zusammenhang bereits von einem ‚Mündigmachen des Betriebsrats' oder von einer verstärkten Mitbestimmung sprechen könnte, ist fraglich. Noch kennt man nicht die Modalitäten, die sich die Tarifvertragsparteien für die Festlegung der Arbeitswertzahl setzen würden. Es steht nur das eine fest, daß die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb in ihrer Bedeutung aufgewertet würde. Ob sie dies zu einer echten Mitsprache ausnützen könnte, würde wiederum von ihrer Zusammensetzung,

von der Betriebsleitung und von den ihr überlassenen Kompetenzen abhängen. Eine Voraussage über die Kompetenzgestaltung zu machen, dürfte allerdings schwierig sein, solange nicht der genaue Rahmen, in dem sich die Arbeitsbewertung abspielen soll, festgelegt ist. Bei diesem System der tarifvertraglichen Lohnfindung mit Hilfe der Arbeitsbewertung lassen sich natürlich mehrere Varianten der Kompetenzverteilung zwischen den Tarifvertragsparteien und den Betrieben denken, so daß auch der Fall gegeben sein könnte, daß die Betriebe selbst den Wert von s bestimmen oder daß die Katalogisierung der einzelnen Arbeitswerte ebenfalls in den Betrieben stattfindet. Umgekehrt könnten die Tarifvertragsparteien aber auch das System schon im Tarifvertrag so weitgehend festlegen, daß den Betrieben nur mehr eine Vollzugsaufgabe verbleiben würde. Die wohl günstigste Regelung wäre die, daß die Betriebe im Rahmen des von den Tarifvertragsparteien tariflich fixierten Systems möglichst großen individuellen Spielraum hätten.

3. Der Arbeitsmarkt und seine Gesamtangebots- und Gesamtnachfragesituation könnten jedoch wiederum nicht voll erfaßt werden. Mit einer gewissen Verzögerung ließen sich aber auch diese Änderungen in das System einbauen. Sie könnten z. T. durch eine entsprechende Änderung der Gewichte für die einzelnen Arbeitswerte berücksichtigt werden. Auf diese Weise würden sich Marktwerte für die einzelnen Anforderungsarten und -intensitäten bilden, die eine wichtige Lenkungsfunktion übernehmen könnten. Die derzeitige Lenkungsfunktion der Effektivlöhne, die auf einer summarischen Berücksichtigung der Marktverhältnisse beruht, würde dadurch wahrscheinlich verbessert werden.

Ähnlich wie bei der Tariflohnbildung könnten sich die Tarifvertragsparteien und ihre machtpolitischen Blöcke auch wiederum bei der Festsetzung der Grundlöhne nur mit Verzögerungen den Veränderungen der Gesamtnachfrage- und Gesamtangebotssituation anpassen, während die variablen Teile der Arbeitswertlöhne sich sowohl auf die Einzelarbeitsmarktveränderungen bei bestimmten Beschäftigungen als auch auf die technischen Veränderungen an bestimmten Arbeitsplätzen einstellen könnten.

Neben den betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, die in das System einbezogen werden müssen, sollten auch die sozialen und betriebssozialen Gesichtspunkte bei der Lohnbildung mit Hilfe der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden. Günstig hierfür ist es, weil sich diese Differenzierungen in den Betrieben vollziehen, die ja mit den sozialen Belangen des Betriebes und des einzelnen Arbeitnehmers vertraut sind.

Somit könnten in diesem System auch sozialpolitische Gesichtspunkte Eingang finden, obwohl es eigentlich nicht die Aufgabe der Arbeitsbewertung ist, solche Gesichtspunkte mit zu berücksichtigen. Dennoch könnten durch die Aufnahme von Alter, Betriebs- und Berufszugehörigkeit, Familienstand usw. in die Gewichtung der Arbeitswerte diese sozialpolitischen Aspekte leicht miteinbezogen werden.

Voraussetzung für eine solche Neugestaltung der Lohnbildung und damit der Lohnstruktur aber wären ‚sachlichere' Verhandlungen. Ich möchte behaupten, daß es die größte Neuerung bei der Lohnbildung im Graphischen Gewerbe in der BRD wäre, wenn sich die beiden Tarifvertragsparteien zu solchen Verhandlungen entschließen könnten, denn nur so kann man zu einer Einführung einer arbeitswissenschaftlichen Methode kommen. Die Tarifvertragsparteien hätten

die Aufgabe, hierzu nicht nur die Form und den Rahmen der Arbeitsbewertung festzulegen, sondern sie müßten vor allem auch die Kataloge und Schemata bestimmen, nach denen die Beschäftigungen, die Arbeitsplätze und die Arbeitnehmer eingestuft werden sollen.

Nur so könnte es gelingen, eine befriedigende Lösung für die Lohnstruktur im Graphischen Gewerbe in der BRD zu gewinnen. Unberührt von diesen Neuerungen müßte zunächst die Lohnhöhe bleiben; der Grundlohn würde nach wie vor von den beiden Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tariflöhne würden zwar in die Effektivlöhne hineingetrieben, und die daraus resultierende Absicherung durch zweiseitige Abkommen der bisher ohne vertragliche Verpflichtung bezahlten Effektivlöhne käme den Arbeitnehmern in ihren Bemühungen um eine Absicherung ihrer Löhne entgegen.

Was in diesem Umwälzungsprozeß der Lohnbildung des Graphischen Gewerbes in der BRD nicht unbedingt berührt würde, ist die Rangstellung des Graphischen Gewerbes in der Branchenlohnstruktur der BRD. Die IG DuP hat sich nicht um die intraindustrielle Lohnstruktur bemüht; ihre Äußerungen lassen aber darauf schließen, daß sie ihr besonderes Augenmerk auf die Branchenlohnstruktur, also auf die interindustrielle Lohnstruktur, gelegt hat. Mit großer Sorgfalt wird darüber gewacht, ob auch immer die Rangstelle des Graphischen Gewerbes beibehalten worden ist. In der BRD hat damit die IG DuP eines ihrer Hauptziele erreicht und bewahren können. Auf der anderen Seite muß allerdings auch gesagt werden, daß in keinem anderen Land der EWG aber auch die intraindustrielle Lohnstruktur so vernachlässigt worden ist wie in der BRD. Nirgends besteht ein gleiches Chaos von Lohnsätzen ähnlich dem der Differenzierung der Effektivlöhne des Graphischen Gewerbes in der BRD.[108])

Besonders in Frankreich und in Holland sind die Tariflöhne differenzierter. Die unterschiedlichen Tätigkeiten finden ihren Niederschlag in gestaffelten Lohnsätzen. Die Sorge um die Lohnsatzdifferenzierung hat sich in den anderen Ländern spürbar ausgewirkt, die Spanne zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen ist in diesen Ländern deutlich geringer. Vielleicht haben sich die Arbeitnehmervertretungen und Arbeitnehmerorganisationen hier auch mehr um diese Dinge bemühen müssen, da sie in Konkurrenz mit anderen Arbeitnehmerorganisationen standen, während die IG DuP konkurrenzlos die Beschäftigten des Graphischen Gewerbes in der BRD organisiert hat. Das Beispiel der IG DuP zeigt, daß es einer Industriegewerkschaft nicht mühelos gelingt, ihre organisationspolitischen Interessen und eine notwendige Lohnsatzstrukturierung zu verwirklichen. Das Einführen einer arbeitswissenschaftlichen Lohnfindungsmethode als Mittel der Lohnsatzdifferenzierung gäbe nun allerdings die Möglichkeit, auf objektiver Basis Lohnsätze zu differenzieren.

3. Koordinierungsprobleme der Lohnfindung im Rahmen der EWG

Die BGV (BRD) hat bei einer Umfrage 1964 festgestellt, daß sich bei 20% der Betriebe Auslandskonkurrenz auf dem Inlandsmarkt ‚bemerkbar gemacht' hat.

---

[108]) Vgl. hierzu II. Kap.; C.; 2.; Besonders in Frankreich werden die Lohnsätze nach einem mit der Arbeitsbewertung vergleichbaren Verfahren festgelegt. In den anderen Ländern sind in den Tarifverträgen ebenfalls schon größere Differenzierungen vorgesehen.

Das läßt darauf schließen, daß die Auftragstätigkeit über die Grenzen hinweg doch einen gewissen Umfang einnimmt.[109]) Beispiele, daß Aufträge (Verlagserzeugnisse, Industrie- und Handelsdrucksachen, Reproduktionen, Buchbindereiarbeiten) ins Ausland vergeben werden, sind zahlreich vorhanden.[110]) Verstärkt wird diese Entwicklung durch Betriebskooperationen und Betriebsfusionen, durch die Betriebe von internationaler Bedeutung entstanden.[111]) Während sich in der Produktionstechnik eine europäische Zusammenarbeit schon anbahnt, ist jedoch die internationale Zusammenarbeit auf lohnpolitischem Gebiet bis jetzt ohne Erfolg geblieben.

Sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite bestehen europäische Verbandszusammenschlüsse. Die Arbeitgeber haben ein gemeinsames Büro, ‚Bureau of the Federation of Master Printers', in London. Die Untersuchungen und die Arbeiten dieses Büros beschränken sich aber nur auf das Zusammentragen der verschiedenen nationalen Veröffentlichungen; Eigeninitiative geht von ihm nicht aus. Außerdem haben die nationalen graphischen Verbände eine Kommission gebildet, die sich mit den Problemen innerhalb der 6 Länder der Gemeinschaft befaßt. Ich konnte jedoch über die Tätigkeit dieser Institution bis jetzt nichts in Erfahrung bringen. Die Arbeitnehmer haben, soweit mir bekannt ist, nur einen Zusammenschluß der Fachgewerkschaften des Graphischen Gewerbes in der IGF (Bern). Jedoch gehören wegen ideologischer Differenzen nicht alle Gewerkschaften des Graphischen Gewerbes dem Verband an. Die Arbeit dieser Föderation befaßt sich nur am Rande mit den lohnpolitischen Problemen der EWG. Einen darüber hinausgehenden Zusammenschluß von Gewerkschaften des Graphischen Gewerbes in der EWG gibt es noch nicht. Die Verbände scheinen auch gar keine Absicht zu haben, sich intensiver um eine Belebung der Zusammenarbeit mit den nachbarstaatlichen Verbänden zu bemühen. Aus diesem Grunde ist es kaum verwunderlich, wenn in der Öffentlichkeit recht ungünstige Prognosen für ein gemeinsames lohnpolitisches Handeln gegeben werden. Jan Pen macht den Vorschlag, daß im Rahmen einer europäischen Lohnpolitik eine harmonische Lohnstruktur innerhalb Europas als Ziel gesetzt werde.[112]) Deutlich bringt er hier zum Ausdruck, in welch unbefriedigender Situation sich die europäische Lohnpolitik befindet. Es verbleibt nur die

---

[109]) Vgl. B u r k h a r d t , R.: Der gemeinsame Markt . . . ; S. 15.

[110]) Vgl. ebenda; S. 16 ff.

[111]) Vgl. ebenda; S. 22 ff.

[112]) „Es ist deutlich, daß ein europäisches Lohngebäude im eigentlichen und strahlenden Sinne des Wortes eine Schimäre ist. Es ist aber keine Schimäre, daß der Weg zu diesem Ideal begangen werden kann. Die heute vorhandene Lohnstruktur ist größtenteils wild herangewachsen; man spricht in diesem Zusammenhang wohl von einem historisch gewordenen Zustande. Zwar sind an einigen Stellen die Nachfrage- und Angebotsverhältnisse die Mikro- und die Machtpolitik im Lohnbereich mit Elementen nüchterner Überlegung — zum Beispiel — ergänzt worden. Diese Ergänzung kann man als eine Rationalisierung betrachten. Diese könnte, auf nationaler Ebene, noch viel weiter gehen, und sie könnte inzwischen auf die Dauer auch europäische Elemente in sich aufnehmen. Eine solche Lohnpolitik zieht den Kreis derjenigen, für die Verantwortung empfunden wird, immer weiter. Je reifer die Lohnpolitik, desto größer dieser Kreis. Wenn wir einmal annehmen, daß man in Europa in zunehmendem Maße zu Rationalisierung und Reife bereit ist, erscheint es sinnvoll zu untersuchen, in welcher Hinsicht die Lohnpolitik evolvieren müßte." P e n , Jan: Europäische Lohnpolitik; in ‚Gewerkschaftl. Monatshefte', 1963; S. 581.

Möglichkeit, gemeinsam in den verschiedenen Ländern die Lohngebäude in den einzelnen Branchen so zu bilden, daß das nationale Lohngebäude vergleichbar mit dem der anderen Staaten wird. Aus politischen Gründen sind die supranationalen Einrichtungen und Behörden zum Teil lahmgelegt, so daß man von ihnen keine Initiative erwarten kann. Die Mitgliedsländer selber verharren in nationaler Eigenstaatlichkeit; somit ist den Tarifvertragsparteien die Initiative übertragen.

„Europa wächst wirtschaftlich immer mehr zusammen. Das Recht aber bleibt hinter diesem Harmonisierungsprozeß zurück; es ist nach wie vor national. Das gilt besonders auch für das Arbeitsrecht. Die Organe der EWG sehen dieser schleppenden Rechtsentwicklung mit einiger Besorgnis entgegen."[113]) Parallel zu dieser Entwicklung verläuft die wirtschaftspolitische Entwicklung. Die einzelnen Unternehmen gehen mit ausländischen Firmen Produktionsgemeinschaften ein, sie stellen sich auf die Absatzmärkte in der Gemeinschaft ein; dagegen aber ist die Koordinierung der Wirtschaftspolitik noch sehr im Rückstand, die Länder sind nur zögernd bereit, die EWG und ihre Politik weiter zu institutionalisieren. Besonders deutlich wird dies in der Lohnpolitik.

Während die Märkte bereits die nationalen Grenzen gesprengt haben, ist die Lohnpolitik noch auf die einzelnen Nationalwirtschaften beschränkt. Diese Autonomie geht zum Teil sogar so weit, daß die an der Lohnbildung beteiligten Verbände und Organisationen kontaktlos zueinander sind. Die supranationalen Arbeitnehmerorganisationen sind auf ideologischem Gebiet im Streit, und die Arbeitgeberorganisationen interessieren sich nur für Kostenvor- und -nachteile.

Die wirtschaftliche Entwicklung innerhalb des Gemeinsamen Marktes ist an einem Punkte angelangt, so versichern Politiker, an dem es keinen Rückschritt mehr geben kann. Dies erfordert für das wirtschaftliche und politische Leben noch große Anstrengungen, um auch für die tatsächlich schon erfolgte Integration der Wirtschaft den Rahmen abzugeben. Welch großes Stück Arbeit hier noch zu bewältigen ist, läßt sich gerade am Beispiel des Graphischen Gewerbes ersehen. Keine gemeinsamen Richtlinien sind zu erkennen, ja nicht einmal der Versuch, bestimmte Vorgänge in der Lohnpolitik zu harmonisieren oder eventuell abzusprechen.

Führt man sich jedoch einmal vor Augen, was die weiterfortschreitende Integration mit sich bringt, so erweist sich die Passivität der Tarifvertragsorganisationen als geradezu unsinnig. Bei fortschreitender Integration wird es nicht ausbleiben können, daß sich auch die Lohnpolitik von nationalstaatlichem Denken befreien und sich auf die supranationalen Bedürfnisse umstellen muß. Zwar besitzt die EWG-Kommission auf Grund der Bestimmungen des EWG-Vertrages nicht die Initiative und die Kompetenzen, diese Einigung zwangsweise herbeizuführen, aber die Entwicklung der Integration könnte die EWG-Kommission zwingen, sich die Initiative und die Kompetenzen für eine Harmonisierung geben zu

[113]) Schnorr, G.: Die Tarifgeltung . . .; S. 897.

lassen,[114]) um mit Zwang eine Harmonisierung der Lohnpolitik herbeizuführen. Daß diese zwangsweise Harmonisierung aber nur auf Kosten der Tarifvertragsparteien und der Tarifautonomie gehen kann, ist einleuchtend. Wenn die Tarifvertragsparteien nicht von sich aus den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung gerecht werden oder gerecht werden wollen, dann werden sie autoritativ durch die supranationalen Kompetenzen dazu gezwungen werden müssen, und dieser Zwang bedeutet, daß sie Gebiete abtreten müssen, die bisher ihrer freiheitlichen Gestaltung überlassen waren. Die Tarifautonomie kann nur dann verteidigt werden, wenn sie überhaupt ausgenutzt wird. Die Ausnutzung muß sicherlich zuerst im nationalen Bereich erfolgen. Die Ausführungen der Arbeit haben ergeben, in welch bescheidenem Umfang im Graphischen Gewerbe dies bis jetzt geschehen ist; auf internationalem Gebiet ist überhaupt nichts erfolgt.[115])

Auf besonders krasse Mängel der Ausnutzung der Tarifautonomie soll im folgenden Abschnitt eingegangen werden. Die Anregungen für die Neuordnung der nationalen Bereiche muß einer Harmonisierung auf internationaler Ebene vorausgehen. Die Notwendigkeit einer Koordinierung der verschiedenen nationalen Arbeitsrechtsnormen und der in den einzelnen Staaten unterschiedlichen Lohnpolitik wird nicht allgemein anerkannt. Einige Autoren sind der Auffassung, daß ein freier Wettbewerb, die Freizügigkeit der Unternehmer und Arbeitnehmer, sowie eine in allen Staaten gleichwertige soziale Sicherung der Arbeitnehmer vollkommen ausreichen würden. Im Grunde genommen geht es bei dieser Diskussion um die Frage, ob die unterschiedlich hohen Löhne in den EWG-Staaten auf die ungleiche Arbeitsproduktivität in den einzelnen Ländern zurückzuführen sind. Wenn das der Fall sein sollte – so wird argumentiert – würden der Wettbewerb sowie die Abwanderung von Unternehmen und Arbeitskräften zu einer Lohnangleichung und zu einer Erhöhung des gesamten Sozialprodukt-

---

[114]) „Es kommt darauf an, im Verlauf aller wirtschaftsliberalisierenden Maßnahmen, die im Vollzug des EWG-Vertrages getroffen werden, zu prüfen, ob die Absicht dieser Maßnahmen und der Sinn der sie anordnenden Vorschriften des EWG-Vertrages durch Diskrepanzen der nationalen Arbeitsrechtsysteme vereitelt oder verfälscht werden. Ist dies der Fall, so muß nach Wegen zur Wiederherstellung der ökonomisch-sozialpolitischen Harmonie gesucht werden. Eine so verstandene arbeitsrechtliche Harmonisierung stellt keinen unzulässigen Eingriff in die den Mitgliedsstaaten verbliebenen Hoheitsrechte auf dem Gebiet der Arbeitsgesetzgebung und auch keine unzulässige Beschränkung der Tarifautonomie der nationalen Sozialpartner dar. Denn einmal ist damit noch nichts über die anzuwendenden konkreten Mittel gesagt, die selbstverständlich im Einklang mit dem EWG-Vertrag stehen müssen. Zum anderen ist der Kommission in Art. 118 EWG-Vertrag die Koordinierung auf arbeitsrechtlichem Gebiet ausdrücklich zur Pflicht gemacht." Schnorr, G.: Tarifgeltung . . . ; S. 900.

[115]) „Die EWG ist noch im Werden begriffen, übernationale Einsichten und nationale Ressentiments stehen einander noch gegenüber, das neue Gefüge ist noch ziemlich neuralgischer Natur. Daher können nur Versuche einer rechtlichen Lösung aufgezeigt werden. Es kann lediglich dargelegt werden, welcher Weg rechtlich gangbar ist und welcher nicht, wobei betont werden muß, daß es sich hierbei um rein juristische Gesichtspunkte handelt, die der Tarifpolitik der Sozialpartner nicht vorgreifen sollen und es auch nicht wollen. Aber es ist zu beachten, daß die Rechtspolitik internationaler Organisationen langfristig vorbereitet werden muß, und die gegenwärtige Hochkonjunktur darf uns nicht die Augen davor verschließen, daß ein Konjunkturrückgang die Versuchung wachsen läßt, unter Ausnutzung der Freizügigkeit und der dargelegten Rechtslage ein Dumping größeren Ausmaßes zu bestreiten." Schnorr, G.: Tarifgeltung . . . ; S. 907.

tes sowie der Sozialprodukte der anderen Länder führen. Trotz dieser berechtigten Einwände darf aber nicht übersehen werden, daß erst mit einer Harmonisierung der tarifrechtlichen Voraussetzungen und einer Angleichung der Tarifverträge in den Mitgliedsländern die lohnrechtliche Unsicherheit beseitigt und die unbeschränkte Freizügigkeit der Arbeitnehmer hergestellt wird. Es ist für einen Arbeitnehmer bis jetzt viel zu ungewiß, wenn er von einem Land in ein anderes Land der Gemeinschaft überwechselt, daß er dann auch noch dort die gleichen tarifvertraglich fixierten Rechte, Pflichten und Ansprüche hat wie im vorhergehenden. Solange nicht durch eine Harmonisierung der Tarifverträge eine ungefähr gleiche Ausgangslage zumindest in den Tarifverträgen gewährleistet ist, wird er von der gebotenen Freizügigkeit kaum Gebrauch machen.

Die Tarifvertragsparteien in den verschiedenen Ländern müssen sich um eine Harmonisierung der Arbeitsbedingungen in der Branche bemühen. Diese Aufgabe jedoch ist für die Tarifvertragsparteien aber von solcher Schwierigkeit, daß sie nicht ohne weiteres von ihnen gemeistert werden kann.[116]) „Die Möglichkeiten, gewerkschaftliche Tarifpolitik zu entwickeln, sind nicht in jedem Lande gleich. Die beiden Eckpfeiler der sehr unterschiedlichen Situation werden gebildet von der BRD einerseits, in der die Tarifpolitik der Tarifpartner am ausgeprägtesten ist, und Holland andererseits, wo ein perfekter Lohndirigismus zwar gescheitert ist, aber immer noch ein staatlicher Einfluß auf die Gestaltung der Tarife, vor allen Dingen der Löhne, besteht. Auch in Belgien besteht ein bemerkenswerter Einfluß der Regierung auf die Tarifabschlüsse. In Frankreich sind große Teile der Wirtschaft verstaatlicht, und in diesem Teil wird die Lohnhöhe dekretiert; aber auch auf den privaten Sektor nimmt der Staat Einfluß. Die tarifrechtliche Situation in Italien kommt den Verhältnissen in der BRD am nächsten; nur steht sie unter dem Druck einer sehr labilen wirtschaftlichen Situation.

Bedeutsam ist nun, daß die Kommission der EWG auf dem Gebiet der Tarifpolitik eigene Initiative entwickelt. Sie hat scheinbar die Absicht, auf europäische Tarifverträge für die einzelnen Branchen hinzuarbeiten und scheint dabei die holländische Konzeption eines starken Dirigismus der Administration nachahmen zu wollen."[117])

Dieses Zitat zeigt die Tendenz der Entwicklung; nicht von einer gemeinsamen Lohnpolitik wird gesprochen, sondern nur einschränkend von einer gemeinsamen Tarifpolitik. Die Initiative der Kommission der EWG selbst ist zwar vorhanden, sie hat aber gegen sich das große Handicap, daß die rechtlichen Kompetenzen der Kommission für eine solche Politik einfach nicht ausreichend sind.

Die realen Möglichkeiten bleiben also die Initiativen aus den Reihen der Tarifvertragsparteien. Allein entscheidend sind sie bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen. Nur hier bieten sich Möglichkeiten an zu einer gemeinsamen Politik oder zum Ansatz im Bestreben, eine Vereinheitlichung herbeizuführen.

---

[116]) Vgl. Fabers, F.: Internationale Lohnpolitik, in ‚Lohnpolitik und Lohntechnik heute' . . . ; S. 251.

[117]) Vgl. Burkhardt, R.: Der gemeinsame Markt . . . ; S. 30/1.

Hier allerdings finden sie eine wirkliche Aufgabe, die es für sie zu gestalten gilt. Zu den Arbeitsbedingungen zählt auch die Lohnhöhe; aber gerade bei diesem Teil ergeben sich größere Schwierigkeiten, denn die Lohnniveaus in den vergleichbaren Branchen der anderen Länder sind unterschiedlich, da sich die Lohnkosten in jedem Land aus unterschiedlichen Bestandteilen zusammensetzen: „Trotzdem eine einheitliche Tarifaktion der Gewerkschaften in den Mitgliedsstaaten der EWG dadurch erschwert wird, daß die Unterschiede zwischen direkten und indirekten Lohnkosten von Land zu Land beträchtlich sind."[118]) Die Tarifparteien haben nämlich nur die Möglichkeit einer Einflußnahme auf die direkten Lohnkosten, während sich die indirekten Lohnkosten ihrem Einfluß entziehen, da sie in der jeweiligen Wirtschaftsordnung anders gestaltet sind. Aber neben der Lohnhöhe können die anderen Tarifbereiche der Arbeitsbedingungen jederzeit als Aufgabengebiete einer solchen Vereinheitlichung betrachtet werden. Neben Urlaub, Arbeitszeit, Kündigung, Berufsausbildung usw. scheint besonders die Lohnstruktur ein geeignetes Gebiet darzustellen, in dem mit Erfolg eine solche Vereinheitlichung begonnen werden könnte. Ihr indirekter Zusammenhang mit der Lohnhöhe und ihre Bedeutung im Rahmen der gesamten Lohn- und Tarifpolitik macht sie zu dem wichtigsten Teilgebiet der Lohnbildung neben der Lohnhöhe. Hier müßten die Tarifvertragsparteien beginnen, eine Vereinheitlichung innerhalb der EWG und den tarifvertraglichen Abmachungen des Graphischen Gewerbes anzubahnen.

Die Ausgangslage ist in allen Ländern — mit Ausnahme von den Niederlanden — ungefähr gleich. Wird das Beispiel der BRD herausgegriffen, dann scheint sich eine Lösungsmöglichkeit anzubieten. Die fehlende Strukturierung der Löhne in der BRD hat eine Neugestaltung unumgänglich gemacht. Da die Situation bei der Lohnsatzdifferenzierung in den andern Ländern der EWG m. E. der in der BRD ähnlich ist, könnte hier eine erste gemeinsame Aktion zu einer Harmonisierung führen.

„Die Aktion der Gewerkschaften auf europäischer Ebene wäre selbst im Idealfall nur auf wenige Bereiche zu beschränken. Auch in der BRD (Bundesrepublik) ist eine Tendenz deutlich, die Lohnpolitik stärker auf die Ebene der Betriebe zu verlagern. Diese Tendenz findet ihre Ursache nicht zuletzt in der Tatsache, daß die moderne Produktionstechnik es immer weniger möglich macht, Einzelheiten in den Tarifverträgen für weite Bereiche zu regeln. Das bedeutet aber nun im Bereich der EWG nichts anderes, als daß auf Gemeinschaftsebene nur in engen Grenzen eine umfassende Tarifpolitik möglich sein wird."[119]) Deutlich geht daraus hervor, daß sich die Gewerkschaften, aber auch die Unternehmerverbände, beschränken sollten, indem sie eben nur Teilbereiche der Tarifpolitik zu gemeinsamen Aktionen benutzen. Werden diese Schritte entsprechend ernsthaft und nicht ohne die notwendige Beschränkung des Umfangs der Aktionen durchgeführt, können sie so durch die fortlaufende Angleichung und gemeinsame Neuorientierung auf solchen Teilbereichen der Tarifpolitik sehr wohl gestaltenden Einfluß auf diese nehmen. Bei diesem Bemühen kann es nicht die Absicht sein, großangelegte Aktionsprogramme und umfassende Maßnahmen zu star-

[118]) Vgl. Apel, H.: Möglichkeiten und Grenzen einer koordinierten Lohnpolitik der Gewerkschaften in der EWG; in ‚Gewerkschaftliche Monatshefte'; Jahrg. 15; 1964; S. 596.

[119]) Apel, H.: Möglichkeiten und Grenzen . . . ; S. 595.

ten, sondern das ständige Bemühen um eine sachliche Zusammenarbeit muß im Vordergrund stehen, so daß am Ende wirklich von Erfolgen gesprochen werden kann. Die Ansätze von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite lassen jedoch leider solche Ziele nicht erkennen.[120]) Statt sich um die wirklichen Aufgabengebiete zu bemühen, finden sie sich nur bereit, gewisse Absprachen zu treffen, die Machtpositionen erhalten oder noch ausbauen sollen. Der Zeitpunkt läßt sich aber absehen, wo solche Aktionen in einem Land nicht mehr ausreichen.

In der BRD ist eine Neugestaltung der tariflichen Lohnstruktur jedenfalls nicht mehr zu umgehen; deshalb wäre es doch naheliegend, daß sich die deutschen Tarifvertragsparteien mit denen in den anderen EWG-Ländern absprechen, bevor sie wieder autonome Entscheidungen herbeiführen, die ohne Rücksichtnahme auf die anderen Länder der EWG vorgenommen werden, da auch in den anderen Ländern ganz ähnliche Probleme anstehen. Dieser Anfang in der Zusammenarbeit könnte auch zum Anfang einer organisationspolitischen Zusammenarbeit führen, denn die gemeinsame Arbeit brächte auch die Organisationen der beiden TV-Parteien einander näher.

Der Einfluß von politischen Faktoren unterbricht zwar dann und wann den Harmonisierungs- und Integrierungsprozeß der Wirtschaften der Länder der Gemeinschaft. Es läßt sich jedoch trotzdem der Trend erkennen, daß dieser Prozeß langsam aber stetig fortschreitet. Die politisch bedingten Verzögerungen können ihn nur verlangsamen aber nicht aufhalten. Entgegen diesem Harmonisierungsprozeß der Wirtschaft verbliebe das Recht weiterhin national.[121]) Da die rechtlichen Grundlagen der Tarifverträge nicht übereinstimmen, so daß ihnen in den einzelnen Ländern nicht überall die gleiche Bedeutung zukommt, erfordert die voranschreitende wirtschaftliche Integrierung immer notwendiger, das Arbeitsrecht oder wenigstens die rechtlichen Grundlagen der Tarifverträge in Übereinstimmung zu bringen. Wenn sich die nationalen Gesetzgebungsinstanzen nicht zu einer Abstimmung der Rechtsgrundlagen bereitfinden, so müssen die Tarifvertragsparteien selbst die notwendige Harmonisierung der tarifvertraglichen Bestimmungen herbeiführen.[122]) Dieser Vorschlag scheint — wenn auch nur rein rechtlich gesehen — die größten Chancen für eine Verwirklichung zu haben. Schnorr macht zu diesem Vorschlag nähere Ausführungen, in denen er zwei Wege aufzeigt: 1. Die Einführung einer EWG-Klausel[123]) und 2. der

---

[120]) „Obgleich wir von der Unzulänglichkeit der gewerkschaftlichen Organisationen auf europäischer Ebene ebenfalls überzeugt sind, halten wir dessen ungeachtet an der Auffassung fest, daß diese Unzulänglichkeit, selbst wenn sie den Gewerkschaften in den vergangenen Jahren gewisse Schwierigkeiten bereitet hat und auch jetzt bereitet, noch zu ertragen wäre; sollte es aber nicht gelingen, die gewerkschaftliche Struktur den wachsenden Erfordernissen auf europäischer Ebene anzupassen, dann würden die Gewerkschaften in einem integrierten Europa feststellen müssen, daß sie auf dem europäischen Terrain einen guten Teil des Einflusses verloren haben, den sie im nationalen Raum nach oft jahrelangen Kämpfen erreichten." ‚Die Rolle der Gewerkschaften im integrierten Europa' — Als Manuskript hektographiert, HGV/LH, 25. 4. 1963; S. 10 f. zitiert nach Apel, H.: Möglichkeiten und Grenzen . . . ; S. 597.

[121]) Vgl. Schnorr, G.: Die Tarifgeltung . . . ; S. 897.

[122]) Vgl. Schnorr, G.: Die Tarifgeltung . . . ; S. 910.

[123]) Vgl. ebenda; S. 911. Er lehnt diesen Weg jedoch ab, da rechtliche Schwierigkeiten eintreten würden.

Abschluß übernationaler Tarifverträge.[124]) Er[125]) hat die Möglichkeit einer solchen Lösung dargelegt. Zwar dürfte dieser Weg erhebliche Schwierigkeiten aufwerfen, doch wird die Möglichkeit der Lösung nicht in Frage gestellt.

Von entscheidender Wichtigkeit ist bei einer Harmonisierung der Lohnpolitik, auch auf der Ebene der Gemeinschaft Einfluß darauf zu haben. Die Lohnpolitik als Teil der Wirtschafts- und Sozialpolitik bietet den beiden Tarifvertragsparteien nicht allzu große Möglichkeiten. „Das bedeutet jedoch keineswegs, daß damit die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft für die Lohnpolitik der Gewerkschaften keine Bedeutung hat. Die Lohnpolitik ist Bestandteil der gesamten Wirtschafts- und Sozialpolitik. Die Gewerkschaften haben nur über die Tarifverträge direkten Zugriff auf die Einkommenverteilung, während die von der Wirtschafts- und Sozialpolitik auf die Löhne und Lohnpolitik ausgehenden Einflüsse weitgehend von den Parlamenten und Regierungen bestimmt werden. Je stärker die Einflußnahmen von dieser Seite sind, um so schwächer ist zwangsläufig die Position der Sozialpartner, um so mehr wird ihre Tarifautonomie beschränkt. Es kann nicht behauptet werden, daß die EWG bereits heute über eine umfassende Wirtschafts- und Sozialpolitik verfügt. Sie wird bei fortschreitender Entwicklung immer weitere Bereiche der Wirtschaftspolitik umfassen und damit den Rahmen der gewerkschaftlichen Aktionen mitbestimmen."[126]) Freier Raum für Aktionen der Tarifvertragsparteien bleibt also nur auf einem Teilgebiet, der Tarifpolitik. Sie im alten Stil zu betreiben, kann aber noch lange nicht als Grund betrachtet werden, überhaupt keine Initiative auf europäischer Ebene zu zeigen. Wenn sich in den Volkswirtschaften der Trend zur betriebsnahen Tarifpolitik zeigt, dann müssen die Tarifvertragsparteien eben versuchen, diesen Trend in ihre Tarifpolitik einzubauen.

Es bleibt den Tarifvertragsparteien überlassen, sich in ihrer Tarifpolitik zu einheitlichen Maßnahmen zu entschließen. Bemühungen solcher Art sind bereits vorhanden. „Brenner empfiehlt dagegen bereits heute Maßnahmen zur besseren gegenseitigen Information über die tarifpolitische Situation und die tarifpolitischen Zielsetzungen in den einzelnen Mitgliedsländern der Gemeinschaft und spricht sich für die Schaffung eines ständigen Informationsausschusses für Tarifpolitik im Rahmen der europäischen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit aus. Diese sich hier abzeichnende koordinierte Lohnpolitik im Rahmen der EWG hat bereits heute eine Reihe von konkreten Zielen, wie die im März 1964 in Paris verabschiedete Resolution der freien Gewerkschaften der EWG deutlich macht, und zwar handelt es sich um: Die Beschränkung der Arbeitszeit auf 40 Stunden während fünf Wochentagen; Verbesserung der Urlaubsregelung; Soziale Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten; gleiches Gehalt bei gleicher Arbeit für Männer und Frauen. Damit ist ein Anfang gemacht. Es wird jedoch noch ein weiter Weg sein, bis die volle Aktionsfähigkeit gewerkschaftlicher Maßnahmen im Gemeinsamen Markt gesichert sein wird."[127])

---

[124]) Vgl. ebenda; S. 911 f.

[125]) Vgl. Schnorr, G.: Rechtsfragen europ. Tarifverträge in ‚Sozialer Fortschritt'; 1963; S. 155 ff, zit. nach Schnorr, G.: Die Tarifgeltung als . . .

[126]) Apel, H.: Möglichkeiten und Grenzen . . . ; S. 594.

[127]) Apel, H.: Möglichkeiten und Grenzen . . . ; S. 598.

Die Entwicklung der EWG stellt aber noch zusätzliche Anforderungen an die kollektivvertraglichen Regelungen in den einzelnen Ländern. Neben den Gesichtspunkten einer Harmonisierung der allgemeinen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaub usw. bietet sich die Lohnsatzdifferenzierung als weiteres Gebiet zur Harmonisierung an. Eine gemeinsame Ausrichtung der Lohnsätze in den 6 Ländern mit Hilfe der Arbeitsbewertung im kollektivvertraglichen Rahmen hätte die Grundlage einer arbeitswissenschaftlichen Methode, die als objektives Hilfsmittel nicht in Frage gestellt werden kann; sie wäre die Grundlage zur weiteren Steigerung der Tendenzen für die Mobilität des Faktors Arbeit. Die Erfolge einer solchen Neugestaltung könnten als großer Fortschritt gesehen werden. Ein Schriftsetzer etwa mit der gleichen Ausbildung und der gleichen Einstufung auf Grund seiner sozialen Stellung bekäme bei Berücksichtigung seiner an ihn gestellten Anforderungen des Arbeitsplatzes in allen Ländern die gleiche Rangstellung innerhalb der Lohnstruktur. Eine solche Vereinheitlichung der Lohnstruktur ergäbe eine Harmonisierung der Lohnpolitik; sie wäre der erste Schritt zu einer einheitlichen kollektivvertraglichen Regelung.

Das befürchtete autoritative Eingreifen der supranationalen Institutionen in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien könnte durch solche Schritte verhindert werden. Die Initiative der Tarifvertragsparteien selbst hat es also in der Hand, durch die Harmonisierung der Arbeitsbedingungen und die Vereinheitlichung der Lohnstruktur der bürokratischen Willkür, die zu einer Harmonisierung drängt, zuvorzukommen. Was heute noch keine wirtschaftliche Notwendigkeit ist, könnte so in aller Ruhe geregelt werden bis zu dem Zeitpunkt, da sie unumgänglich ist.

Zusammenfassung

Auch das Graphische Gewerbe hat im gleichen Maße wie andere Industriebereiche durch die technische Entwicklung seinen Arbeitsprozeß und damit sein Gesicht gewandelt. Das Graphische Gewerbe war früher nur von regionaler Bedeutung. Der technische Umwälzungsprozeß hat ihm nun überregionale Bedeutung gegeben; aber auch seine wirtschaftliche Bedeutung innerhalb der nationalen Volkswirtschaft ist gewachsen. Die Schwerpunktverlagerung in der Produktion vom gedruckten Wort zum gedruckten Bild hat es in verstärktem Maße in den allgemeinen Prozeß der internationalen Arbeitsteilung hineingezogen. Der daraus resultierende verschärfte Konkurrenzkampf hat — verstärkt durch den technischen Fortschritt, der leistungsfähigere Unternehmen ermöglichte — Betriebe erzwungen, die im internationalen Wettbewerb bestehen können; diese Betriebe haben über die nationale Wirtschaft hinaus internationale Bedeutung erlangt.

Die historische Rolle, die die Vertreter der Arbeitnehmerinteressen in der Bundesrepublik und in Frankreich spielten, haben sie jetzt eingebüßt; die Tarifvertragsorganisationen sowohl der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberseite des Graphischen Gewerbes haben gegenüber früher an Bedeutung verloren.

Das Tarifvertragsrecht ist in allen sechs Ländern der EWG formal-rechtlich verschieden. Die Rechtsprechung und die Praxis haben sich aber den rechtlichen Regelungen in der Bundesrepublik angepaßt, da diese als die klarsten und übersichtlichsten aller Mitglieder der EWG gelten. Auch in organisationspoliti-

scher Hinsicht sind die Fronten bei Tarifabschlüssen in der BRD am klarsten abgesteckt: Auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite besteht jeweils nur eine Organisation, die tarifvertraglich von Bedeutung ist. Diese Vorteile wirken sich jedoch nur teilweise in den Tarifverträgen des Graphischen Gewerbes in der BRD aus.

Die ordnungspolitische Unterschiedlichkeit in den einzelnen Ländern, also die verschieden stark ausgeprägte Tarifautonomie, ist an der Ausgestaltung der Schieds- und Schlichtungsabkommen in den Tarifverträgen abzulesen. Auch hier ist die Freiheit der Tarifvertragsparteien in der BRD am uneingeschränktesten.

Die tarifvertraglichen Manipulationen des Arbeitsmarktes durch Lehrlingsbestimmungen und Besetzungsvorschriften — besonders in der BRD — haben zu einer teilweisen Schließung des Arbeitsmarktes der Facharbeiter des Graphischen Gewerbes geführt. Dadurch ist das relativ arbeitskampfempfindliche Graphische Gewerbe zusätzlich in seiner Tarifpolitik belastet.

Die Lohnhöhe ist fast in allen Ländern der Gemeinschaft überdurchschnittlich hoch. Der Lohn ist aber in der Regel nicht in voller Höhe institutionell durch die Tarifverträge abgesichert; es bestehen zum Teil erhebliche Differenzen zwischen den tariflich ausgehandelten Löhnen und den effektiv gezahlten Löhnen. Diese Unterschiede sind so bedeutend geworden, daß nur mehr ein sehr lockerer Zusammenhang zwischen den Tariflöhnen und den Effektivlöhnen besteht. Die Spanne zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen hat mehrere Ursachen. Ein wesentlicher Faktor der Entstehung ist, daß die Lohnsätze der Tariflöhne nicht dem Differenzierungsbedürfnis der Betriebe entsprechen. Bei den Effektivlöhnen sind Differenzierungen festzustellen nach Tätigkeiten, nach Anforderungen des Arbeitsplatzes, nach regionalen Gesichtspunkten, nach zwischenbetrieblichen Unterschieden sowie nach Betriebs- und Ortsgrößen. Diese Strukturierungen finden sich in allen Ländern der EWG — besonders ausgeprägt aber in der BRD. Die Spanne zwischen den kollektivvertraglich festgesetzen Löhnen und den effektiv gezahlten Löhnen macht es notwendig, die bisherigen Lohnfindungsmethoden für die Tariflöhne kritisch zu untersuchen. Die Unzulänglichkeit der Methoden ist mit ein Grund für das starke Anwachsen der Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen, da sie nur eine unzureichende Differenzierung der Löhne der Facharbeiter ermöglicht. Es muß daher versucht werden, objektive Methoden der Lohnfindung auch bei der Tariflohnfindung des Graphischen Gewerbes zu verwenden.

Unter einigen möglichen Methoden scheint sich die exakte Punktbewertung des einzelnen Arbeitsplatzes anzubieten. Die Einführung einer solchen Methode der Arbeitsbewertung zur tarifvertraglichen Lohnfindung macht, falls man die Tarifwahrheit als Leitsatz in der Tarifpolitik beibehalten will, eine Änderung der Tarifverträge und der Tarifverhandlungen notwendig, da dazu die Kompetenzen zwischen den Tarifvertragsparteien und den Betrieben als Träger der Tariflohnbildung neu verteilt werden müssen.

Das bedeutet, daß die Tarifverträge aufgeschlüsselt werden in einen ‚Grundlohn' und in einen ‚Lohndifferenzierungszuschlag'. Der Grundlohn sollte ausschließlich von den Tarifverträgen festgesetzt werden, während der Lohndiffe-

renzierungszuschlag im Zusammenwirken von Arbeitgeber (z. B. Betriebsleitung) und den Arbeitnehmern (z. B. betriebliche Interessenvertretung) im Rahmen des von den Tarifvertragsparteien in den Tarifverträgen vorgegebenen Systems in den Betrieben festgelegt werden sollte.

Hierbei muß aber bedacht werden, daß der rein konjunkturell bedingte Teil der übertariflichen Bezahlung nicht in den Griff zu bekommen ist. Dieser Teil der übertariflichen Bezahlung, der auf Grund der Situation am Arbeitsmarkt entsteht, kann auch mit diesem System nicht abgefangen werden; jeder Versuch, die Tariflöhne zu Marktlöhnen zu machen, wird scheitern. Aber durch diese Methode der Lohnfindung ist es möglich, die Löhne so zu strukturieren, daß sie den betriebswirtschaftlichen und aber auch den sozialen Erfordernissen einer Lohnsatzabstaffelung durch den Einbau von betriebswirtschaftlichen und sozialen Modulatoren als Strukturierungsfaktoren bei der Tariflohnfindung gerecht werden können.

Da die Forderung nach Tarifwahrheit relativiert werden muß, kann mit dieser Lohnfindungsmethode insofern schon Erfolg erzielt werden, als eine größere Annäherung zwischen Tariflöhnen und Effektivlöhnen erreicht wird. Besonders die Arbeitnehmer sind daran interessiert, da sie dadurch eine institutionelle Absicherung der übertariflichen Löhne, soweit sie auf Grund der Strukturierung entstanden sind, ermöglicht. Die Arbeitgeber erhielten mit dieser Art von Lohnfindungsmethode ein geeignetes Instrumentarium, um ihre Lohnkosten überschaubarer zu gestalten. Außerdem würde mit einer Verkleinerung der Spanne zwischen den Tarif- und Effektivlöhnen eine Versachlichung der Tarifverhandlungen erreicht, weil die übertarifliche Bezahlung dann nicht mehr so sehr im Mittelpunkt der Diskussionen stehen würde. Die Tarifpolitik der IG DuP, die bis jetzt aus organisationspolitischen Gründen an einem möglichst einheitlichen Lohnsatz festgehalten hat, müßte allerdings aufgegeben werden. Sie ist gescheitert, weil sie der Hauptgrund dafür war, daß durch die mangelnde Strukturierung der Tariflöhne dem betrieblichen und sozialpolitischen Bedürfnis einer Lohnsatzdifferenzierung in der Tarifpolitik nicht entsprochen worden ist.

Das neue Lohnfindungssystem wäre aber auch geeignet, bei einer Einführung durch die Tarifvertragsparteien des Graphischen Gewerbes in allen sechs Ländern der Gemeinschaft einen ersten freiwilligen Schritt hin zu einer Harmonisierung der Lohnpolitik innerhalb der EWG zu tun. So könnte einem autoritativbehördlichen Eingreifen in Richtung auf eine Zwangsharmonisierung entgegengewirkt werden. Dieses Eingreifen wird kommen, wenn in der EWG autonome Tarifvertragsaktionen in den Bereichen der nationalen Lohnpolitik mit der wirtschaftlichen Integrationspolitik der EWG nicht mehr vereinbar sind. Mit diesem System der Lohnfindung könnte so weit Einheitlichkeit zwischen den einzelnen nationalen Tarifverträgen erreicht werden, als mit dieser Form der Lohnfindung eine gemeinsame Orientierung im Bereich der tariflichen Regelung im Graphischen Gewerbe der EWG gefunden werden könnte.

ANHANG

Anhang (1): „Der gemeinsame Markt"

„Der Trend zum gemeinsamen europäischen Markt nahm in den vergangenen Jahren so stark zu, daß selbst in anderer Richtung laufende politische Methoden, wie der französische Alleingang, die Spaltung in EWG und EFTA und die Einflüsse des kalten Krieges an diesem Trend nicht viel ändern konnten.

Auch in unseren Industriezweigen zeigten sich zunehmende Verflechtungen. Trotz der Trennung durch die Sprachen, die in unserer Branche stärker wirken als die Zölle und die ja nicht beseitigt werden können, nimmt die gegenseitige Ausführung von Druck- und Papierverarbeitungsaufträgen zu. Es bilden sich Erzeugnisse, die in allen Ländern mit Textänderungen gebraucht werden, z. B. Packungen, Werbemittel, Kunstbücher, Bildbände usw. Firmen verschiedener Länder finden sich zu Produktionsgemeinschaften zusammen. Verbände werden gegründet. Große internationale Konzerne gründen Niederlassungen in Gebieten, in denen die Handelsbeschränkungen besonders drastisch abgebaut werden. So entstehen Zweigbetriebe vieler amerikanischer, englischer und skandinavischer Firmen im EWG-Raum.

In bisher noch nie dagewesenem Umfange werden Arbeitskräfte der verschiedenen Länder ausgetauscht. Die zeitweise stark hervorgehobene Behauptung der deutschen Unternehmer, auch der des graphischen Gewerbes, daß die angeblich höheren Löhne der Arbeiter in der Bundesrepublik die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie beeinträchtigen, erwies sich in zweifacher Weise als unzutreffend.

Erstens nahm der Export der deutschen Waren besonders im Jahre 1964 infolge der günstigen Position der deutschen Industrie in geradezu beängstigender Weise zu.

Zweitens zeigten internationale Vergleiche der Arbeitskosten, die von dem internationalen Büro der graphischen Arbeitgeber laufend durchgeführt wurden, daß die EFTA-Staaten außer Österreich im Bereich Druck und Papierverarbeitung höhere Arbeitskosten haben als die EWG-Staaten und daß die Bundesrepublik auch innerhalb der EWG-Länder noch hinter Frankreich, teilweise sogar hinter Italien und Belgien liegt."

Quelle: Geschäftsbericht 1962–1965 der IG DuP . . .; S. 108–109.

Anhang (2): Aufgliederung des Graphischen Gewerbes

551– 1– Imprimerie de labeur. Imprimerie de livres, affiches, cartes postales, cartes de visite, etc. (n.d.a.)
551–11– Imprimerie offset et lithographique
551–12– Imprimerie typographique
551–13– Imprimerie héliographique
551–14– Imprimerie sur métaux, zincographique
551–15– Imprimerie en phototypie

551–16– Imprimerie en taille-douce
551–17– Compositon à façon
552– 0– Industries annexes de l'imprimerie: fonderie de caractères, photogravure et clicherie
552– 3– Gravure: fabrique de timbres et cachets; gravure sur cylindre au rouleau, au burin, à la molette, au poinçon, gravure mécanique
552–31– Gravure à l'outil
552–32– Gravure en taille-douce
552–33– Gravure chimique
552–34– Gravure et copie de musique
552–36– Atelier d'art graphique: atelier industriel d'arts graphiques, artistes du livre, écrivains lithographes

Quelle: Nomenclature I.N.S.E.E. Définition nature de l'activité: Imprimerie de labeur et Industrie annexes. (Comprenant toutes les imprimeries, à l'éclusion des imprimeries de la presse quotidienne.) Numéros de la nomenclature I.N.S.E.E.

Anhang (3): Die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung

Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD mit Durchführungsbestimmungen (Kommentar); gültig ab 1. Januar 1959.
Contrat collectif de Travail pour l'industrie de l'imprimerie et des arts graphiques conclu le 27 décembre 1963.
CAO voor het grafisch bedrijf in nederland mantel + bijlage a, b, c, en d, 3 februra 1946/30, januari 1965.
Kollektiv-Arbeitsvertrag, gültig ab 1. Oktober 1963, Berufsgemeinschaft für das Graphische Gewerbe Luxemburgs.
Contratto Colettivo nazionale di Lavoro per i dipendenti dele aziende grafiche et affini; 1962.
Contratto nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornale quotidiani e agenzie di stampa, 26 agosto 1962.
Convention nationale pour le personal des Imprimeries de labeur et des Industries Graphiques, 29 mai 1956 (étendue par arrêtés du 22 novembre 1956. J. O. 15. XII. 1956) avenants 1960 — 1961 — 1962 — 1963 (étendus par arrêtés du 28 mars 1960 — J.O. 14. IV. 1960 du 29 juillet 1963 — J.O. 21. 1. 1964) janvier 1964. Le Règlement Général concernant la Formation professionelle et l'apprentissage dans les Industries Graphiques, — élaboré par l'institut national des industries et Arts Graphiques; — vu et éprouvé par le secrétariat d'état à l'enseignement Technique, en date du 1er septembre 1950. — et visé à l'article 329 de la convention collective.
Der französische Manteltarifvertrag vom Januar 1964 bestimmt (Annexe 3 — Règlement d'apprentissage): „Les organisations nationales signataires de la partie 3 de la convention collective pour le personal des Imprimeries de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956, étendu par arrêté du 22 novembre 1956 (J.O. du 15 décembre 1956) confirment et l'additif qui lui fait suite, signé par le Président de l'institut national des industries et arts graphiques, le 30 juin 1959."
In Italien wurde hierzu eine paritätisch besetzte Kommission gebildet, die das Ausbildungsprogramm aufzustellen hat: l'ente nazionale per l'istruzione professionale grafica — E.N.I.P.G. Dieser Kommission unterliegen auch die Prüfungsabnahme und die Programme für die Weiterbildung der Lehrlinge.

Quellen: Tarifverträge und persönliche Mitteilungen von den einzelnen Verbänden und Instituten.

Anhang (4): Lehrlingsskalen

. . . „3b Die ordnungsgemäße Berufsausbildung der Lehrlinge ist nur dann gewährleistet, wenn die Zahl der Lehrlinge zu der Zahl der Gehilfen in einem gewissen Verhältnis steht" . . .

4. Lehrlingsskalen

a) Schriftsetzer:

Auf 1– 4 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 5– 8 Gehilfen 2 Lehrlinge
Auf 9–14 Gehilfen 3 Lehrlinge
Auf 15–19 Gehilfen 4 Lehrlinge
Auf 20–24 Gehilfen 5 Lehrlinge
Auf 25–30 Gehilfen 6 Lehrlinge
und auf je weitere 1–10 Gehilfen ein Lehrling mehr.

Die an den Setzmaschinen beschäftigten Gehilfen werden bei der Festsetzung der Lehrlingszahlen nicht mitgerechnet. Hier zählen die Setzmaschinen. Bei der Feststellung der im Betrieb vorhandenen Setzmaschinen wird sowohl jede Monotype-Tastmaschine als auch jede Monotype-Gießmaschine als Einheit gerechnet.

Korrektoren und Faktoren werden nicht mitgezählt, ebenso Maschinensetzer, auch dann nicht, wenn sie vorübergehend im Handsatz beschäftigt sind.

b) Stereotypeure, Galvanoplastiker:

Staffel wie Schriftsetzer.

c) Buchdrucker:

Auf 1– 4 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 5– 8 Gehilfen 2 Lehrlinge
Auf 10–15 Gehilfen 3 Lehrlinge
Auf 16–22 Gehilfen 4 Lehrlinge
Auf 23–30 Gehilfen 5 Lehrlinge
Auf 31–38 Gehilfen 6 Lehrlinge
und auf je weitere 10 Gehilfen ein Lehrling mehr.

d) Tiefdruckbildhersteller (Reproduktionsphotographen, Tiefdruckretuscheure, Tiefdruckätzer):

Auf 1– 4 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 5– 8 Gehilfen 2 Lehrlinge
Auf 9–11 Gehilfen 3 Lehrlinge
Auf 12–15 Gehilfen 4 Lehrlinge
und auf je weitere 1–3 Gehilfen ein Lehrling mehr.

Im Sinne der Staffel werden nur die Facharbeiter gezählt. Nach den tariflichen Umschulungsbestimmungen zulässigerweise ausgebildete Retuscheure zählen bei der Errechnung der Gehilfenzahl mit. Umschüler dürfen nach dem Hauptprüfungstermin 1962 nicht mehr eingestellt werden.

e) Tiefdrucker:

Auf je 1–6 Gehilfen 1 Lehrling.

Nach dem Berufsbild des Tiefdruckers dürfen Lehrlinge im Bogentiefdruck ausgebildet werden.
An Tiefdruck-Rotationsmaschinen bis zu 4 Formzylindern dürfen Lehrlinge im 1. und 2. Lehrjahr beim Andruck ausgebildet werden. Im 3. Lehrjahr kann die Ausbildung auch an laufenden Rotationsmaschinen erfolgen unter Beachtung der Bestimmungen der Berufsgenossenschaft.

Der Lehrling muß vor Einstellung einer ärztlichen Untersuchung auf Tauglichkeit für den Beruf unterzogen werden. Während der Lehrzeit ist die Untersuchung alle 13 Wochen zu wiederholen.

f) Lithographen, graphische Zeichner, Kartographen sowie Retuscheure für photolithographische Zwecke:

Auf 1– 4 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 5– 8 Gehilfen 2 Lehrlinge
Auf 9–11 Gehilfen 3 Lehrlinge
Auf 12–15 Gehilfen 4 Lehrlinge
und auf je weitere 1–4 Gehilfen ein Lehrling mehr.

g) Flachdrucker (Stein-, Offset-, Rotations-, Noten- und Blechdruck einschließlich Kopieren für photolithographische Zwecke):

Auf 1– 4 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 5– 7 Gehilfen 2 Lehrlinge
Auf 8–11 Gehilfen 3 Lehrlinge
Auf 12–14 Gehilfen 4 Lehrlinge
und auf je weitere 1–4 Gehilfen ein Lehrling mehr.

h) Vervielfältiger: Staffel wie Flachdrucker

i) Chemigraphen:

Auf je 1–4 Gehilfen 1 Lehrling.

Im Sinne der Staffel werden nur die Facharbeiter gezählt. Nach den tariflichen Umschulungsbestimmungen zulässigerweise ausgebildete Andrucker, Fräser, Metallretuscheure und Kopierer zählen bei der Errechnung der Gehilfenzahl mit. Umschüler dürfen nach dem Hauptprüfungstermin 1962 nicht mehr eingestellt werden.

k) Kupferstecher, Notenstecher, Photographen für photographische Zwecke:

Auf 1– 6 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 7–12 Gehilfen 2 Lehrlinge
und auf je weitere 2–8 Gehilfen ein Lehrling mehr.

l) Photographen in der Bromsilber-Kunstdruckindustrie:

Auf 1– 6 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 7–12 Gehilfen 2 Lehrlinge
und auf je weitere 2–8 Gehilfen ein Lehrling mehr.

m) Buchbinder:

Auf 1– 3 Gehilfen 1 Lehrling
Auf 4– 6 Gehilfen 2 Lehrlinge
Auf 7–10 Gehilfen 3 Lehrlinge
Auf 11–15 Gehilfen 4 Lehrlinge
und auf je weitere 10 Gehilfen ein Lehrling mehr.

Bei allen Berufen zählen Meister, Abteilungsleiter und Saalmeister, soweit sie keine praktische Tätigkeit ausüben, nicht als Gehilfen.

In Betrieben, die in mehreren Schichten arbeiten, werden die in der dritten Schicht beschäftigten Gehilfen bei der Berechnung der Gehilfenzahl nicht mitgezählt.

Für die Berechnung der Zahl der Gehilfen, nach denen sich die Zahl der einzustellenden Lehrlinge richtet, ist die Zahl der in der Zeit vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 20. September des laufenden Jahres durchschnittlich beschäftigten Gehilfen maßgebend. In Ländern, in denen die Schüler aus den Volksschu-

len zum Herbsttermin entlassen werden, ist der Zeitraum vom 1. April des Vorjahres bis zum 31. März des laufenden Jahres, d. h. des Jahres der Einstellung, maßgebend.
Diese Lehrlingsstaffeln gelten für Betriebe mit Gehilfen. Betriebe, die keine Gehilfen beschäftigen, dürfen nur einen Lehrling einstellen, und zwar nur in der Berufssparte, in der der Betriebsinhaber die Lehrberechtigung erworben hat.

Gute Ausbildungsbetriebe können in besonderen Fällen über die Lehrlingsskalen hinaus noch weitere Lehrlinge einstellen; Voraussetzung ist in diesen Fällen ein entsprechender Beschluß des zuständigen Fachausschusses.

Werden neue Lehrberufe anerkannt, so werden diese bei den Lehrlingsskalen mit berücksichtigt."

Quelle: Spartenanhänge, Anhang Lehrlingsbestimmungen, zum Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD; gültig ab 1. März 1964.

Anhang (5): Der erste Tarifvertrag im Graphischen Gewerbe

„Dieser Vertrag, welcher am 9. Mai 1873 mit dreijähriger Gültigkeit in Kraft trat, weist schon die charakteristischen Merkmale einer ordnungsmäßigen nationalen Tarifgemeinschaft auf. Er trägt den lokalen Bedürfnissen sowohl der Festsetzung der nach den örtlichen Teuerungsverhältnissen verschieden hohen Lokalzuschläge auf das Lohnminimum, als auch durch seinen verwaltungstechnischen Ausbau Rechnung und garantiert so den zentralistischen Zusammenhalt durch Respektierung der förderalistischen Eigenarten und Ansprüche. Das Vertragsgebiet wurde in 12 Kreise eingeteilt, deren Vertreter beider Parteien die Tarifrevisionskommission für den künftigen Vertragsabschluß resp. paritätisches Schiedsamt haben, welches mit der Überwachung des Tarifs und der Schlichtung örtlicher Vertragsdifferenzen betraut war. Als zweite Kontroll- und zugleich Berufungsinstanz für die Schiedsämter diente das sog. Einigungsamt, dessen Wahl durch die Kreisvertreter erfolgte und dessen Verwaltung in den Händen eines Prinzipals und eines Gehilfen lag. Funktionen dieses in Leipzig ansässigen Einigungsamtes waren:

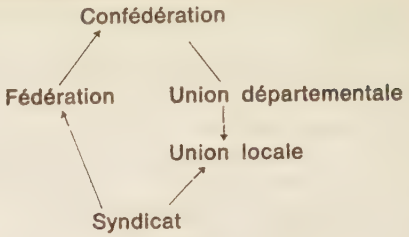
1. Entscheid über alle seitens der Schiedsämter unerledigt gebliebenen Streitfälle,
2. Entscheid über die Rekurse gegen die Urteile der Schiedsämter und
3. Festsetzung der Lokalzuschläge in den Fällen, wo sich Prinzipale und Gehilfen an den in Frage kommenden Orten nicht einig werden konnten.

Dieser jedenfalls nach Inhalt und Form der größten Beachtung werte Vertrag, der in bezug auf Vollständigkeit bis heute noch von den meisten Berufen unerreicht ist, war also das Resultat der erbitterten Kämpfe, über welche der „Correspondent" gelegentlich des endlichen Entgegenkommens der Prinzipalität die denkwürdigen Worte schrieb: „Daß sich der Ausschuß des Prinzipalvereins endlich an den Verband gewandt hat, um, wenn möglich, Frieden zu schließen, ist zwar anerkennenswert, aber besser wäre es doch gewesen, wenn man das früher getan hätte. Die Zeiten des rohen Faustrechts sind vorüber; man hat an dessen Stelle die parlamentarische Verhandlung gesetzt, und es ist wahrlich gar nicht einzusehen, warum die Herren Arbeitgeber den Entwicklungskampf wieder von vorne anfangen, alle Stadien des rohen Kampfes durchlaufen wollen, um doch endlich zu weiter nichts als zu der gemeinschaftlichen Verhandlung zu gelangen."

Quelle: Imle, Fanny: Friedensdokumente . . .; S. 18/19.

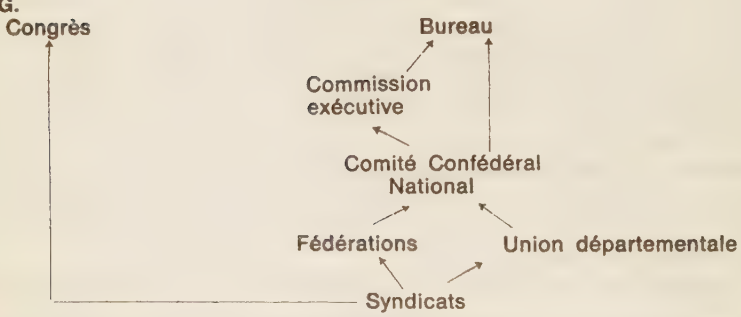
Anhang (6): Die Struktur der Gewerkschaftsbverbände

C.G.T.



D.G.B.

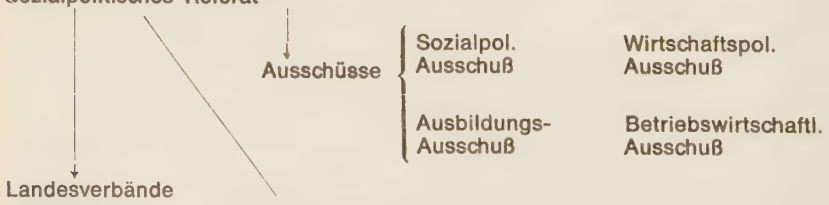
C.F.T.G.



Quelle: Reynaud, J.-D.:Les syndicats en France . . .; S. 134/135.

Anhang (7): Die Struktur der Bundesvereinigung der Deutschen Graphischen Verbände

Bundesvereinigung der deutschen Graphischen Verbände e.V.
Sozialpolitisches Referat



Quelle: Verband der Graphischen Betriebe Nordrhein, Jahresbericht 1964, S. 28/29.

Anhang (8): Minimalprogramm der IGF für die gewerkschaftlichen Forderungen

„Das vorliegende „Minimalprogramm der IGF für gewerkschaftliche Forderungen wurde auf dem Kongreß in Wien 1964 beschlossen und ersetzt die auf dem Kongreß in Bournemouth 1952 beschlossene Fassung:
Beschluß des Exekutivkomitees betreffend wichtigste Elemente eines Musters für Kollektivverträge.

Geltungsbereich

1) Der Kollektivvertrag wird in freien Verhandlungen zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden für eine bestimmte Periode vereinbart und soll sich auf die organisierten Unternehmungen in betreffenden Gewerbezweigen erstrecken.
Es ist wünschbar und anzustreben, daß Kollektivverträge für das Graphische Gewerbe auch für die graphischen Arbeiter, die in anderen Industrien oder Institutionen ihren Beruf ausüben, als Minimalregelungen ihrer Arbeitsverhältnisse anerkannt werden.
2. In Ländern, wo es ohne Beeinträchtigung des Vertragsinhalts möglich ist, die Allgemeinverbindlichkeit des Kollektivvertrages für nicht organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch die zuständige Behörde zu erreichen und dies im Interesse der Gewerkschaft liegt, kann eine solche Bedeutung des Gültigkeitsbereiches empfohlen werden.

Mitgliedschaft

3. Um den privatrechtlichen Wirkungskreis des Kollektivvertrags bestmöglich zu erweitern, soll derselbe Bestimmungen enthalten, die seine integrale Respektierung im ganzen betreffenden Gewerbe sichern und den Kampf gegen Preis- und Lohnunterbindungen erfolgreich gestalten. Dies könnte geschehen durch:
a) Bestimmungen über obligatorische Mitgliedschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei den Vertragsparteien und
b) über ‚closed shop' im Rahmen der Zivilgesetzgebung.

Wirkungskreis

4. Der Kollektivvertrag soll sich auf alle männlichen und weiblichen Berufs- und Hilfskräfte im betreffenden Gewerbezweig inklusive der Lehrlinge erstrecken.

Arbeitszeit

5. Die normale Arbeitszeit soll die Zahl von 40 Stunden pro Woche, auf fünf Tage verteilt, nicht überschreiten. In den Fällen, wo jetzt länger als 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird, soll eine Verkürzung der normalen Arbeitszeit bis auf 40 Stunden pro Woche, auf fünf Tage verteilt, angestrebt werden und zwar bei gleichbleibendem Lohn.
6. Bei Zweischichtenarbeit am Tage sollte die Arbeitszeit nicht länger sein als 37½ Stunden pro Woche, verteilt auf fünf Tage.
7. Bei Nachtarbeit soll die Arbeitszeit nicht länger als 36 Stunden pro Woche sein. Frauen dürfen keine Nachtarbeit verrichten.
8. Alle gesetzlichen oder örtlichen Feiertage sollen ohne Lohnausfall entschädigt werden.

Arbeitslohn

9. Die Löhne sollen ins Gleichgewicht zu den tatsächlichen Lebenskosten gebracht werden, wobei den hohen Anforderungen, die an die geistigen und manuellen Tätigkeiten der Arbeitnehmer gestellt werden, durch entsprechenden

Qualifikationslohn, über die vertraglich festzusetzenden Minimallöhne hinaus, Rechnung zu tragen ist.
Sie sind nach Berufskategorien aufzustellen. Ziel der tariflichen Lohnerweiterung soll sein, dem Arbeitnehmer ein stabiles und genügendes Einkommen zu sichern.
10. Schichtarbeit soll mit mindestens 25 Prozent extra entschädigt werden.
Für Arbeiten an Feiertagen soll überdies ein bezahlter ergänzender Urlaubstag gewährt werden.

Urlaubszeit

13. Die Urlaubszeit soll für alle Arbeitnehmer nicht kürzer sein als einen Tag für jeden Beschäftigungsmonat. Eine Erweiterung der Urlaubszeit auf $1^1/_2$ Tage mehr für jeden Beschäftigungsmonat soll angestrebt werden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen jährlichen Urlaub zu genießen; d.h. die Urlaubstage dürfen nicht durch Geldsummen oder irgendwelche andere Vergütung ersetzt werden.
Wird das Dienstverhältnis vor Bezug des Urlaubs gelöst, so ist dem Dienstnehmer der entsprechende Teil des Urlaubsentgelts auszubezahlen.
14. Bei Eintritt in den Urlaub soll dem Arbeitnehmer ein Urlaubszuschlag von mindestens einem Wochenlohn vom Arbeitgeber ausbezahlt werden.

Kurze Unterbrechungen der Arbeit

15. Kurze unvermeidliche Unterbrechungen der Arbeitszeit, die vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden können, sollen vom Arbeitgeber entschädigt werden.

Krankheit und Unfall

16. Im Falle von Krankheit und Unfall sollen die ersten zwei Wochen zum vollen Lohn entschädigt werden; die darauffolgenden $2^1/_2$ Monate sollen zu 80 Prozent vom Lohn entschädigt werden.

Kündigung

Während der Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit, Unfalls und Militärdienstes darf dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden.
18. Die Notwendigkeit der Entlassung soll in allen Fällen, wo die Stellung nicht im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer beendet wird, von einer paritätischen Kommission geprüft werden; die Entscheidung dieser Kommission ist verbindlich.
19. Die Kündigungsfrist soll gegenseitig mindestens zwei Wochen betragen. Für länger dauernde Arbeitsverhältnisse kann man, wenn keine Entlassungsentschädigung vereinbart ist, vorsehen, die Kündigungsfrist im Verhältnis zur Dienstdauer im Betrieb zu verlängern.

Rechtsprechung (Schiedsgerichtsbarkeit)

20. Für jeden Gewerbezweig sollen Schiedsgerichte mit paritätischer Zusammensetzung eingesetzt werden, die die Durchführung des Kollektivvertrages überwachen. Die Entscheidungen dieser Schiedsgerichte sind verbindlich. Ihre Befugnisse sollen im Kollektivvertrag in einem besonderen Abschnitt festgelegt werden.

Gemeinsame Unterstützungskassen

21. Die Gründnug von Unterstützungskassen auf paritätischer Grundlage ist anzustreben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten ihre Beiträge an die Unter-

stützungskassen zur Verbesserung der Altersversicherung (Zuschüsse auf etwaige staatliche Alterspensionen), der Gesundheitspflege (Aufnahme in Sanatorien, Erholungsheime, Kinderheime und dergleichen), der Krankheits- und Unfallversicherung usw.

Gesundheitsschutz

22. In den Kollektivverträgen oder in deren technischen Anhängen für die einzelnen Berufszweige sollen die Maßnahmen zum Schutze der Gesundheit im Arbeitsprozeß Erwägung finden und als Pflicht sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer erklärt sein.

Im übrigen wird auf das Minimalprogramm für gewerkschaftliche Forderungen verwiesen."

Quelle: IGF: 7. Tätigkeitsbericht vom 1. Januar 1961 bis 31. Dezember 1963, Bern, o. J., S. 160 ff.

Anhang (9): Arbeitsmarkt

„Ein konkretes Beispiel für die Situation am Arbeitsmarkt ergibt sich aus einer Umfrage des ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung: „Der Mangel an Fachkräften hat sich heuer verschärft. 67 v.H. der Firmen (an der Umfrage beteiligten sich 196 Firmen mit rund 58 000 Beschäftigten — Anm. d. Verf.) klagten über unzureichenden Bestand an fachlich ausgebildetem Personal (während des III. Quartals waren es nur 59 v.H., während des II. Quartals 1965 nur 63 v.H.). Verglichen mit dem Mangel an Fachkräften hat der Mangel an Hilfskräften praktisch das gleiche Gewicht; diesmal haben 65 v.H. der Firmen über unzureichenden Bestand an Hilfskräften berichtet. (1964, III. Quartal: 57 v.H.; II. Quartal 1965: 67 v.H.) Allgemein hat also der Mangel an Arbeitskräften sowohl im Vergleich zur gleichen Vorjahresperiode, als auch — wenn auch in geringerem Ausmaß — im Vergleich zum vorhergehenden Quartal des laufenden Jahres zugenommen. Aus dieser Tatsache dürfte sich auch die leichte Verminderung des Mehrschichtbetriebes und die Erhöhung der Zahl der geleisteten Überstunden mindestens zum Teil erklären. Auch die Fluktuation sowohl der Fach- als auch der Hilfskräfte hat im IV. Quartal 1965 — wie schon während des II. Quartals — gemessen am gestiegenen Anteil der Firmen, die darüber klagten, weiter zugenommen. Eine gewisse Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ist also nicht zu leugnen."

Quelle: ifo-Institut: Zur Lage im Graphischen Gewerbe; III. Quartal 1965, . . .; S. 3.

Anhang (10): Auszüge aus den Spartenanhängen

Spartenanhang A Buchdruck

„I. Schriftsetzer

a) Handsetzer

1. Mit technischen Arbeiten im Handsatz sind nur Schriftsetzer zu beschäftigen. Technische Arbeiten sind insbesondere: Gestalten von Drucksachen, Anfertigen von Satzskizzen, Herstellen und Ablegen des Handsatzes, Zusammenstellen des Maschinensatzes, Umbrechen und Korrigieren des Hand- und Maschinensatzes, Ausführen der Maschinenrevisionen, Ausschlachten des Maschinensatzes, Einschlagen und Auf-Portepage-Stellen des Satzes, soweit es sich nicht um reinen Zeilenguß handelt.

Können die Arbeitsämter Schriftsetzer nicht vermitteln, können geeignete andere Arbeitskräfte des Graphischen Gewerbes mit Ausschlachten, Einschlagen und Auf-Portepage-Stellen des Maschinensatzes und Sortieren von Füllmaterial beschäftigt werden. Sie erhalten dafür den Facharbeiterecklohn. . .

b) Maschinensetzer

1. An Zeilengießmaschinen, an Monotypetastern sowie an Monotypegießmaschinen sind mit technischen Arbeiten nur Schriftsetzer zu beschäftigen. An Monotypegießmaschinen können auch Schriftgießer beschäftigt werden, die den Maschinensetzern gleichzustellen sind. Ein Gießer darf nicht mehr als zwei Monotypegießmaschinen bedienen. . .

2. Dem Schriftsetzer ist bei nachgewiesener Eignung zur Bedienung des Perforators der Teletypesetteranlage der Vorzug zu geben. Die Eignung ist nachgewiesen, wenn unter Beherrschung des Zehnfingerblindschreibsystems auf der Schreibmaschine 200 Anschläge in der Minute für die Dauer von 10 Minuten geleistet werden. Wenn die Arbeitsämter nicht in der Lage sind, geeignete Schriftsetzer zur Bedienung des Perforators nachzuweisen, können fachfremde Bewerber zur Bedienung des Perforators herangezogen werden, soweit diese unter den gleichen Bedingungen den Nachweis von 260 Anschlägen in der Minute erbringen.

Der Betrieb ist berechtigt, die geforderte Leistung im Betrieb nachzuprüfen; hierbei ist ein Vertreter der Maschinensetzer hinzuzuziehen.

3. Technische Arbeiten an Maschinen sind insbesondere: Herstellen von Lochstreifen, Herstellen des Satzes, Ausführung von Korrekturen, Format- und Schriftwechsel, Überwachung und Pflege der Maschine, Nachfüllen des Bleikessels, Ölen der Maschine, Reinigen der Keile und Ausschlußringe, Reinigen der Magazine.

4. Die sachgemäße Bedienung der Maschine macht eine Anlernzeit erforderlich. Die an der Setzmaschine anzulernenden Schriftsetzer sind möglichst dem eigenen Personal zu entnehmen und müssen mindestens eine ununterbrochene zweijährige Gehilfentätigkeit nachweisen. Bei der Auswahl ist neben der gesetzlichen Betriebsvertretung ein Maschinensetzer beratend hinzuzuziehen.

c) Korrektoren

1. Korrektorenarbeiten sind insbesondere: Hauskorrekturen, Umbruchkorrekturen, Vergleichskorrekturen und Revisionen. Jeder Korrektor ist verpflichtet, seine Korrektur abzuzeichnen.

Als Korrektoren sind Schriftsetzer zu beschäftigen, die seit mindestens 3 Jahren Gehilfen sind.

Wenn die Arbeitsämter nicht in der Lage sind, geeignete Schriftsetzer nachzuweisen, können andere nach ihrer Vorbildung geeignete Arbeitskräfte als Korrektor herangezogen werden; sie sind als Korrektor zu entlohnen.

Bei Stellenneubesetzung ist ein Vertreter der Korrektoren zur Feststellung der Eignung beratend hinzuzuziehen.

2. Wer zeitweise als Korrektor beschäftigt wird, erhält für diese Zeit mindestens den Tariflohn des Korrektors. . .

IV. Buchdrucker

a) Schnellpressen- und Tiegeldrucker (einschließlich vollautomatischer Maschinen)

1. Sämtliche Arbeiten an den Druckmaschinen unterstehen dem Drucker. Er ist zur ordnungsmäßigen Behandlung der Maschinen und sachgemäßen Herstellung der ihm übertragenen Druckarbeiten verpflichtet.

2. An allen Druckmaschinen, auf denen Druckarbeiten nach dem Prinzip des Hochdrucks hergestellt werden, sind nur Buchdrucker mit den technischen Arbeiten zu beschäftigen. Zur sachgemäßen Durchführung ihrer Arbeiten ist ihnen das erforderliche Hilfspersonal beizugeben.

3. Technische Arbeiten für Buchdrucker im Sinne der Ziffern 1 und 2 sind insbesondere: Das Unterbauen der Druckstöcke, Justieren der Druckstöcke, Ausschießen, Formenschließen, Zurichten jeder Art, Einrichten des Zylinderaufzuges, Einstellen der Druckmaschine nach den Erfordernissen von Form und Papier, Mischen und Druckfertigmachen der Farbe, Regulierung der Farbzufuhr, Überwachung des Fortdrucks, Ölen der Maschine, Einstellen und Überwachen des Druckbestäubers.

Sind die Arbeitsämter nicht in der Lage, Buchdrucker zu vermitteln, können auch andere Facharbeiter des Graphischen Gewerbes in der Formvorbereitung beschäftigt werden. Ausschießen und Schließen der Formen kann auch von Setzern ausgeführt werden.

4. Jeder Drucker hat nur eine Druckmaschine oder zwei Tiegel zu bedienen. Diese Einschränkung gilt nicht für Tiegel, insoweit diese nur für einfache Arbeiten verwendet werden; auch in diesen Fällen darf jedoch ein Drucker nicht mehr als drei Tiegel bedienen.

Bei einfachen Arbeiten in größerer Auflage an der Schnellpresse, die eine dauernde Beaufsichtigung nicht erfordern, kann der Drucker auch zu anderen ihm zustehenden Arbeiten herangezogen werden. Zur Überwachung einer zweiten Schnellpresse bedarf es einer Vereinbarung mit dem Drucker; eine Verpflichtung besteht jedoch nicht. . .

b) Buchdruck-Rotationsmaschinendrucker

1. Rotationsmaschinen sind Druckmaschinen, die von Rundplatten auf Rollenpapier oder auf Bogen drucken.

An allen Rotationsmaschinen sind nur Buchdrucker mit den technischen Arbeiten zu beschäftigen. Zur sachgemäßen Durchführung ihrer Arbeiten ist ihnen das erforderliche Hilfspersonal beizugeben.

2. Technische Arbeiten an Rotationsmaschinen sind insbesondere: Einrichten der Zylinderaufzüge, Ein- und Ausheben der Walzen, Umstellen der Maschine, Einstellen der Papierrollen und Regulierung der Papierspannung, Einpumpen der Farbe, Ausschließen und Einheben der Platten, Überwachung des Fortdrucks, Ölen und Schmieren der Maschine; hierfür können auch Spezialkräfte eigenverantwortlich eingesetzt werden.

4. a) An Zeitungsrotationsmaschinen sind zu beschäftigen: An einer Druckeinheit 1 Drucker, an zwei Druckeinheiten 2 Drucker, an drei bis vier Druckeinheiten 3 Drucker. Die Besetzung weiterer Werke regelt sich nach betrieblicher Vereinbarung.

b) Eindruckwerke ohne eigenen Druckzylinder gelten nicht als Druckeinheit.

Die zusätzliche Bedienung von Eindruck- oder Buntdruckwerken an einer Druckeinheit ist bei der Bemessung einer übertariflichen Bezahlung angemessen zu berücksichtigen.

Diese Berücksichtigung erfolgt bei der zusätzlichen Bedienung eines Eindruckwerkes und eines Buntdruckwerkes an einer Druckeinheit für diese Zeit durch einen Zuschlag von 10% auf den tariflichen Stundenlohn, bei der zusätzlichen Bedienung von zwei Buntdruckwerken an einer Druckeinheit von 20%.

Werden mehr als zwei Buntdruckwerke an einer Druckeinheit eingesetzt, ist ein weiterer Drucker zu beschäftigen.

c) Bei Auflagen bis 20000 gelten auch einfachbreite Maschinen bis 16 Platten als ein Werk. Für größere Auflagen sind betriebliche Vereinbarungen zu treffen. . .

Spartenanhang B Tiefdruck

I. Bildherstellung (Photographie, Retusche, Montage, Ätzerei)

1. Die Tätigkeit des Reproduktionsphotographen, des Positivretuscheurs, des Tiefdruckretuscheurs und des Tiefdruckätzers dürfen nur von Facharbeitern des Graphischen Gewerbes ausgeübt werden, die den entsprechenden Beruf erlernt haben. Die Tätigkeiten der Montage dürfen nur von Facharbeitern des Graphischen Gewerbes ausgeübt werden. Die Tätigkeiten des Nachschneidens im Tiefdruck können auch von Nachschneidern der Chemigraphie ausgeführt werden. Galvanische Zylinderkorrekturen werden in der Regel von Tiefdruckätzern oder Nachschneidern ausgeführt; werden Tiefdrucker mit diesen Arbeiten beschäftigt, zählen diese bei Anwendung der Lehrlingsskala nur als Tiefdrucker.

2. Alle erforderlichen Werkzeuge sind den Arbeitnehmern vom Betrieb zur Verfügung zu stellen.

Facharbeiter, die vereinbarungsgemäß mit ihrem eigenen kompletten Werkzeug arbeiten, erhalten 1% des jeweiligen tariflichen Wochenecklohnes als Entschädigung.

3. Hausarbeit ist unzulässig. Soweit Hausarbeit in dringenden Ausnahmefällen jedoch nicht vermieden werden kann, ist eine Pauschale zu vereinbaren, welche die aufgewendete Zeit mit den tarifvertraglich festgesetzten Aufschlägen zu berücksichtigen hat.

II. Druck

1. Tiefdruckmaschinen sind Druckmaschinen, die von tiefgeätzten Druckformen auf Bogen oder Rollenpapier drucken.

An allen Tiefdruckmaschinen sind nur Tiefdrucker oder im Tiefdruck ausgebildete Buchdrucker, Flachdrucker oder Lichtdrucker mit den technischen Arbeiten zu beschäftigen. Zur sachgemäßen Durchführung ihrer Arbeiten ist ihnen das erforderliche Hilfspersonal beizugeben.

2. Technische Arbeiten an Tiefdruckmaschinen sind insbesondere: Umstellen der Maschine, Ein- und Ausheben der Formzylinder, Zurichten der Formen, Abrichten und Schleifen der Rakel, Druckfertigmachen der Farben, Waschen der Formzylinder, solange sie zum Druck benötigt werden, Ölen und Schmieren der Maschine.

3. An Tiefdruck-Rotationsmaschinen sind bei einer Formzylinderbreite von 110 bis 160 cm bei 1 Formzylinder 1 Drucker, bei 2 Formzylindern 2 Drucker, bis zu 4 Formzylindern 3 Drucker, bis zu 6 Formzylindern 4 Drucker, bis zu 8 Formzylindern 5 Drucker zu beschäftigen.

Für Maschinen mit einer geringeren oder größeren Formzylinderbreite sind betriebliche Vereinbarungen zu treffen. Solche Vereinbarungen sind auch zulässig bei Anbringung von arbeitserleichternden Vorrichtungen an den Maschinen, z. B. automatische Registersteuerung; Voraussetzung ist, daß mit deren Überwachung Spezialkräfte betraut sind. Diese Sepzialkräfte gelten nicht als Drucker im Sinne dieser Ziffer.

An Tiefdruck-Rotationsmaschinen sind im Sinne von Ziffer 1, Absatz 2, Satz 2, bei 1 bis 3 Formzylindern mindestens 3 Hilfskräfte erforderlich. Bei weiteren Formzylindern erhöht sich die Zahl der Hilfskräfte dementsprechend. . .

Spartenanhang C Lithographie und Flachdruck

1. Alle Tätigkeiten der Berufe der Lithographie, des Flachdrucks, des Lichtdrucks und der Vervielfältigung (Kleinoffset) dürfen nur von Facharbeitern des Graphischen Gewerbes, die den betreffenden Beruf erlernt haben, ausgeübt werden.

Zur sachgemäßen Durchführung ihrer Arbeiten ist den Facharbeitern das erforderliche Hilfspersonal beizugeben. . .

3. Jeder Drucker darf nur eine Maschine bedienen. Dies gilt auch für Entwicklungsmaschinen (Bromsilberdruck). In Ausnahmefällen ist die Bedienung zweier Einfarbenmaschinen gegen besondere Vergütung gestattet. Für Schäden, die ursächlich mit der Überwachung mehrerer Maschinen zusammenhängen, haftet der Drucker nicht.

In der Regel kann an Offsetmehrfarbenmaschinen die Bedienung von mehr als 2 Farbwerken nicht verlangt werden.

4. Lehrlinge dürfen erst nach Vollendung des 16. Lebensjahres und Durchführung der Zwischenprüfung zur Bedienung von Offsetmaschinen herangezogen werden.

5. Hausarbeit ist unzulässig. Soweit Hausarbeit in dringenden Ausnahmefällen jedoch nicht vermieden werden kann, ist eine Pauschale zu vereinbaren, welche die aufgewendete Zeit mit den tarifvertraglich festgesetzten Aufschlägen zu berücksichtigen hat.

6. Gehilfen und Lehrlinge erhalten auf Wunsch Abdrucke von selbstgefertigten Arbeiten, die außer mit dem Stempel der Firma mit dem Namen des Gehilfen bzw. des Lehrlings und der Jahreszahl der Anfertigung versehen werden. Aus Wettbewerbsgründen oder aus Gründen, die der Auftraggeber zur Bedingung macht, kann die Abgabe von Musterdrucken verweigert werden. In keinem Fall dürfen von Gehilfen und Lehrlingen Abdrucke entnommen werden, ohne daß hierfür eine Genehmigung erteilt wurde. . .

Allgemeiner Spartenanhang

. . . . .

8. Werden neue Maschinensysteme, die aus der technischen Weiterentwicklung entstehen, eingeführt, finden auf Ersuchen einer der Tarifvertragsparteien Gespräche statt, um nach Vorliegen von Erfahrungen innerhalb der BRD erforderlichenfalls zu einer tariflichen Vereinbarung zu kommen. Soweit bei Einführung neuer Arbeitstechniken und Fertigungsmethoden sozialpolitische Fragen auftreten, werden diese ebenfalls von den Tarifvertragsparteien auf Antrag behandelt. . . .

11. Wo durch die technische Entwicklung Facharbeiter des Graphischen Gewerbes freiwerden, gilt folgende Regelung:

a) Die Umsetzung von Facharbeitern des Graphischen Gewerbes ist zulässig, insoweit es sich um nach Ausbildung und bisheriger Tätigkeit verwandte Berufe handelt.

b) Insoweit es sich um einen Berufswechsel in nicht verwandte Tätigkeiten des Graphischen Gewerbes handelt, können Vereinbarungen über eine Zweitlehre unter Abkürzung der Lehrzeit getroffen werden, die mit einer Gehilfenprüfung abschließt.

Während der Zeit der Zweitlehre ist der Tarif für Facharbeiter der entsprechenden Altersklasse der Ziff. 1 des Lohntarifvertrages zu zahlen.

Diese Lehrlinge werden nicht auf die Lehrlingsskala angerechnet.

Q u e l l e : Spartenanhänge zum Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD; gültig ab 1. März 1964.

Anhang (11): Betriebsgrößenstruktur

„Daneben gibt es aber im Druckereigewerbe noch eine große Zahl kleiner und kleinster Betriebe, die zum Teil sogar ohne abhängige Beschäftigte tätig sind. Es ist nicht einfach, sich über deren Zahl eine einigermaßen zutreffende Vorstellung zu verschaffen. Die Statistiken der einzelnen Mitgliedsstaaten gehen bei der Erfassung der Betriebe von einer verschiedenen unteren Betriebsgröße aus und schließen darüber hinaus zum Teil das Verlagswesen, zum Teil die Buchbindereien, zum Teil beide Bereiche in ihre Statistiken über das Druckereigewerbe mit ein. Im einzelnen zeigt sich folgendes: Belgien: Für 1961 werden im Bereich der Druckereien und Buchbindereien 292 Betriebe mit 19 und mehr Beschäftigten ausgewiesen, davon 237 mit weniger als 50 Beschäftigten. Von 1958 bis 1961 ist die Zahl der Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten im Drukkereigewerbe (einschließlich Buchbindereien) um 27 gesunken.

Bundesrepublik Deutschland: Ende September 1961 gab es im Bundesgebiet ohne Berlin (West) im ganzen 5857 Druckereien, die Arbeitnehmer beschäftigten, darunter 2892 mit lediglich 1 bis 9 und weitere 985 mit 10 bis 19 Beschäftigten: zwei Drittel von ihnen hatten also weniger als 20 Arbeitnehmer. Die Zahl der Betriebe wies in den letzten Jahren eine schwach steigende, zum Teil auch rückläufige Tendenz auf.

Frankreich: Für 1962 wird die Gesamtzahl der Betriebe des Druckereigewerbes einschließlich der Herausgabe von Zeitungen und Zeitschriften mit 9779 angegeben; hiervon hatten allein 7852, d. h. 80,3 v. H. keine oder bis zu 10 Arbeitnehmer beschäftigt; weitere 817 Betriebe hatten 11 bis 20 und 663 Druckereien 21 bis 50 Arbeitnehmer. Nur 4,6 v. H. der Betriebe beschäftigten mehr als 50 unselbständige Erwerbspersonen.

Italien: 1961 wurden insgesamt 9496 Betriebe im Druckerei- und Verlagswesen gezählt; von ihnen hatten 7666 (= 80,7 v. H.) keine oder bis zu 10 Beschäftigte.

Niederlande: 1962 betrug die Zahl der Betriebe im Druckereigewerbe (ohne Buchbindereien und Verlagswesen) mit 10 und mehr Beschäftigten 617: davon hatten 304 Druckereien zwischen 10 und 25 und die restlichen 313 über 26 Arbeitnehmer beschäftigt. Über die Kleinbetriebe liegen keine Angaben vor. Während der letzten Jahre ist die Zahl der mittleren und großen Druckereien, allerdings mit gewissen Unterbrechungen, leicht angestiegen. Alles zusammengenommen kommt man auf die Gesamtzahl von über 25 000 Betrieben, wobei allerdings in einigen Ländern auch das Verlagswesen und die Buchbindereien mitberücksichtigt sind. Ohne diese Bereiche dürfte die Zahl der Druckereien in der Gemeinschaft zwischen 15 000 und 20 000 gelegen haben."

Quelle: Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, Generaldirektion Soziale Angelegenheiten: Entwurf eines Berichtes über die Lohnverhältnisse in der Industriegruppe „Druckereigewerbe" in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft; v/1620/65 – D, S. 9 ff.

Anhang (12): Die tarifvertraglichen Regelungen in den einzelnen Ländern

BRD

Geltungsbereich der Tarifverträge

a) räumlich: das gesamte Bundesgebiet

b) fachlich: das gesamte Graphische Gewerbe

c) zeitlich: wird von den Tarifparteien festgelegt

Gliederung der Tarifverträge

Scharfe Trennung zwischen Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag

Manteltarifvertrag: Zweck und Geltungsbereich; Allgemeine Bestimmungen; Arbeitszeit; Entlohnung und Lohnzahlung; Feiertage; Arbeit an Sonn- und Feiertagen; Entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderungen; Arbeitsverhinderungen aus persönlichen Gründen; Vergütung in Krankheitsfällen; Überstunden; Urlaub; Kündigung; Ausschlußpflichten für die Geltendmachung tariflicher Ansprüche; Tarifgemeinschaft; Schieds- und Schlichtungsinstanzen; Tarifliche Friedenspflicht; Durchführungsbestimmungen (Kommentar); Kündigungsfrist und Laufdauer; Anhang zu Zweck und Geltungsbereich; Allgemeiner Spartenanhang; Spartenanhänge: Buchdruck; Tiefdruck; Lithographie; Flachdruck; Chemigraphie; Weiterverarbeitung; Hilfspersonal; Lehrlingsbestimmungen und Geschäftsordnung des Fachbeirats; Abkommen über die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung.

Lohntarifvertrag: Hier erfolgt die Festsetzung des Tariflohnes als Wochenlohn (und die tariflich abgeleiteten Stundenlöhne für die Berechnung der Zuschläge). Geregelt werden im einzelnen die Löhne für die Fach- und Hilfsarbeiter und die Ausbildungsbeihilfen der Lehrlinge. Die Mindestlöhne sind weder mit einem Lebenshaltungskostenindex noch mit einem staatlichen Mindestlohn verknüpft.

Lohnsatzabstufungen

Es bestehen Lohnsatzabstufungen nach: der beruflichen Qualifikation (Facharbeiter — Hilfsarbeiter), der Berufserfahrung: bei Fach- und Hilfsarbeitern.

Die Arbeitsanforderung wird nur bei den Hilfsarbeitern berücksichtigt.

Es bestehen keine Lohnsatzabstufungen nach örtlichen oder regionalen Gesichtspunkten.

FRANKREICH

Geltungsbereich der Tarifverträge

a) räumlich: das ganze Staatsgebiet
b) fachlich: getrennt in Zeitungsdruckereien und übriges Graphisches Gewerbe
c) zeitlich: wird von den Tarifvertragsparteien festgelegt, jedoch gesetzliche Höchstgrenze von 5 Jahren.

Gliederung der Tarifverträge

Keine Trennung zwischen Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag

Convention nationale (imprimerie de labeur): Réambule-Programme-Divers-Durée; Clauses communes à tout le personnel; Clauses particulières au personnel « Ouvriers »; Clauses particulières au personnel « Employés »; Clauses particulières aux Cadres et Agents de maîtrise; Des commissions de Conciliation et d'arbitrage; Annexes; Classification des Cadres et Agents de maîtrise; Compétence territoriale des Commissions de conciliation et d'arbitrage; avenant approuvant le règlement général concernant la Formation professionnelle et l'apprentissage; Prime annuelle; Classification de certains emplois; Dispositions diverses.

Die Mindestlöhne werden in Zusatzabkommen von den vertragsschließenden Parteien festgelegt. Die Mindestlöhne werden als Stundenlöhne festgesetzt. Sie sind beeinflußt durch den staatlichen Mindestlohn (Salaire minimum interprofessionel garanti) und sind über den Lebenshaltungskostenindex als eine Art Gleit- oder Indexlöhne festgelegt.

Lohnsatzabstufungen

Die Lohnsätze stufen sich nach der beruflichen Qualifikation in Hilfsarbeiter, Fachhilfsarbeiter und Facharbeiter in verschiedenen Klassen ab.

Die einzelnen Tätigkeiten werden katalogmäßig erfaßt und einzelnen Lohnsätzen zugeteilt.

Stark ausgeprägt sind die regionalen und örtlichen Lohnsatzabstufungen.

ITALIEN

Geltungsbereich der Tarifverträge

a) räumlich: das ganze Staatsgebiet

b) fachlich: getrennt in Zeitungsdruckereien und übriges Graphisches Gewerbe

c) zeitlich: wird von den Tarifvertragsparteien festgelegt

Gliederung der Tarifverträge

Keine Trennung zwischen Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag

Contratto collettivo nazionale (per i Dipendenti delle aziende grafiche ed affini): Norme Generali (Validità e limiti di applica bilità; Durata; Nomenclatura; Commissioni interne . . .) Operai (Visita medica; Assunzione apprendisti; Ammissione e lavoro delle donne e dei fanciulli; Periodi prova; Orario die lavoro; Lavoro estraordinario; notturno e festivo; Lavoro a domicilio; Giorni festivi . . .) Categorie intermedie già equiparate; Impiegati; Norme tecniche operai (Norme tecniche a tutte le specializzazione; Norme tecniche speciali per i compositori am mano; per la composizione meccania; per gli addetti alla TTS; per gli impressori; per gli stereotipisti, stereogalvanotipisti, galvanisti; per la lithografia; per gli incisori di musica; per i fototipisti; per i rotocalcografi; per i calcografi; per la fotoincisione; per la legatoria e l'allestimento; per i fotografi industriali; per i fonditori di caratteri); Norme speciali per i lavoratori delle aziende munite di attrezzature accorenti per la stampa di periodici illustrati con macchine rotative rotocalco a carta in bobina;

Tabelle dei minimi di stipendio e di Salario;

Die Löhne werden als Stundenlöhne festgelegt. Sie werden durch den Lebenshaltungskostenindex beeinflußt.

Lohnsatzabstufungen

Die Lohnsatzabstufungen sind nach der beruflichen Qualifikation erfolgt.

Die Tätigkeiten werden katalogartig aufgeführt und den Lohnsätzen zugeteilt. Die Lohnsatzabstufungen der Hilfsarbeiter sind altersmäßig differenziert.

Es bestehen noch Lohndifferentiale zwischen Löhnen von männlichen und weiblichen Arbeitskräften.

Besonders stark ausgeprägt sind die regionalen und örtlichen Lohnsatzunterschiede.

BELGIEN

Geltungsbereich der Tarifverträge

a) räumlich: z. T. das ganze Staatsgebiet, z. T. Brüssel und die Provinzen getrennt (Pressewesen)

b) fachlich: getrennt in Zeitungsdruckereien und übriges Graphisches Gewerbe, außerdem gesonderter Tarifvertrag für die Weiterverarbeitung

c) zeitlich: wird von den Tarifvertragsparteien festgelegt

Gliederung der Tarifverträge

Trennung zwischen Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag

Contrat Collectif de Travail (pour les journaux de Bruxelles): Champ d'application de la convention collective; Preuve du contrat de travail individuel; Durée du travail (Heures compensatoires de pause, Prestations des photograveurs du journaux, Répartition des heures du travail); Salaires; Surcharges et heures supplémentaires (Surcharges pour le travail de dimanche et jours fériés, Surcharges pour travaux de nuit, Surcharges pour travaux en couleurs sur rotatives en bobines, Heures compensatoires de pause, Heures supplémentaires); Absences justifiées; Congés; Préavis; Hygiène et sécurité des ateliers; Matériel de composition traditionnel; Matériel nouveau; Expéditeurs; Photograveurs; Conseil d'arbitrage; Durée de la Convention; Obligations diverses; durch königlichen Erlaß wird der Tarifvertrag bestätigt.

Die Tariflöhne werden durch die „Commission Partitaire Nationale de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux" festgelegt in dem „Barème des Salaires Hebdomadaires".

Diese Löhne sind mit einem Kostenindex verbunden: „Les salaires minima de base sont rattachés à l'index mensuel des prix de détail, publiés par le Ministère des Affaires économiques et sont, le cas échéant, adaptés trimestriellement dans les conditions ci-après:"

Die Tarifverträge für das übrige Graphische Gewerbe enthalten vor allem noch Vorschriften technischer und arbeitstechnischer Art sowie über die Lehrlingsausbildung und die Délégués syndicaux ou sectionnaires d'entreprise.

Lohnsatzabstufungen

Die Lohnsätze stufen sich nach der beruflichen Qualifikation in Facharbeiter und Hilfsarbeiter ab. Die Facharbeiterlohnsätze sind katalogmäßig erfaßt und entsprechend den Tätigkeiten Lohnsätzen zugeteilt. Die Lohnsätze der männlichen und weiblichen Hilfsarbeiter sind altersmäßig abgestuft. Außer diesen Differentialen gibt es noch regionale Lohnsatzabstufungen.

NIEDERLANDE

Geltungsbereich der Tarifverträge

a) räumlich: das ganze Staatsgebiet
b) fachlich: das gesamte Graphische Gewerbe
c) zeitlich: wird von den Tarifvertragsparteien festgelegt, jedoch Höchstgrenze von 5 Jahren

Gliederung der Tarifverträge

Keine Trennung zwischen Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag

Collectieve Arbeidsovereenkomst: Ouverang en begrips bepalingen; Algemene verpflichtingen van werknemers en werkgevers; Arbeidstijd; Overwerk; Getalsverhoudingen; Klassenindeling; Gewoon arbeidsloon en loon voor overwerk; Vakantie en verzuim; Schorsing en outslag; Taak en bevoegdheid der bedrijfsinstanties; Personeels commissie; Leerlingenregling; Arbeidsbemiddeling; Bijzondere verpflichtingen werknemers en werkgevers; Bijzondere verpflichtingen van partijen; Slotbepalingen;

Bijlage: Bijzondere bepalingen voor het Boekdruckers – en Rasterdiepdrukbedrijf; Bijzondere bepalingen voor het Boekbinders-, Papierwaren- en Enveloppenbedrijf; Bijzondere bepalingen voor het Lithografischbedrijf; Bijzondere bepalingen voor het Chemiegrafisch bedrijf; Regeling met betrekking tot de foto-

lithografiche afdelingen van chemigrafische ondernemingen; Regeling voor de opleiding van leerlingen in het Boekdrukkers – en Rastdiepdrukbedrijf; Regeling voor de opleiding van leerlingen in het Boekbinders-, Papierwaren- en Enveloppenbedrijf; Regeling voor de vakopleiding vaan leerlingen in het Lithografisch bedrijf, Regeling voor de vakopleiding van leerlingen in het Chemigrafisch bedrijf;

Die Lohnfestsetzung erfolgt im Rahmen der CAO als Stundenlohn.

Lohnsatzabstufungen

In den Niederlanden sind die Lohnsätze stark abgestuft: Nach der beruflichen Qualifikation, nach dem Alter und nach bestimmten Berufsgruppen.

Daneben gibt es auch noch deutliche Lohndifferentiale auf Grund von örtlichen und regionalen Gesichtspunkten.

LUXEMBURG

Geltungsbereich der Tarifverträge

a) räumlich: das ganze Staatsgebiet
b) fachlich: das gesamte Graphische Gewerbe
c) zeitlich: wird von den Tarifvertragsparteien festgelegt

Gliederung der Tarifverträge

Trennung zwischen Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag
Kollektivarbeitsvertrag

Zweck und Geltungsbereich; Arbeitsbereich; Lohnregelung; Kollektivvertragliche Mindestlöhne; Überstunden; Sonderarbeitszeiten; Urlaub; Kündigung; Berufsgemeinschaft; Vertrags-, Schieds- und Schlichtungskommission. Dauer und Kündigung des Kollektivvertrages;

Die Berufsgemeinschaft für das Graphische Gewerbe Luxemburgs legt in einem Zusatzabkommen die Lohnhöhe fest: für Facharbeiter, Lehrlinge, Fachhilfsarbeiter und Hilfsarbeiter.

Die Löhne sind an einen Lebenshaltungskostenindex gebunden.

Lohnsatzabstufungen

Die Lohndifferentiale stufen nach der beruflichen Qualifikation in Facharbeiter, Fachhilfsarbeiter und Hilfsarbeiter ab. Eine weitere Differenzierung erfolgt ebenso nach Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit.

Die kollektivvertraglichen Regelungen kennen keine regionalen Lohnsatzabstufungen.

Quellen: Die Tarifverträge in den einzelnen Ländern.

Anhang (13): Manteltarifverträge und Lohntarifverträge

„Tarifverträge bestehen meist aus zwei Teilen, nämlich dem ‚Manteltarifvertrag' und dem ‚Lohntarifvertrag'. Der Manteltarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragspartner und einschlägige Fragen des Arbeitsverhältnisses, während der Lohntarifvertrag die vereinbarten Lohnsätze enthält. Die Gültigkeit der Manteltarifverträge der einzelnen Wirtschaftszweige erstreckt sich oft auf das ganze Bundesgebiet; Lohntarifverträge werden hingegen in der Regel für jedes einzelne Land oder auch für kleinere Wirtschaftsgebiete abgeschlossen, damit die Löhne den regionalen Unterschieden der Wirtschaftsstruktur und der Lebenshaltungskosten besser angepaßt werden können und

bei Lohnverhandlungen nicht so große Kräftegruppen einander gegenüberstehen. Da die Lohntarifverträge unabhängig von den Manteltarifverträgen gekündigt werden können, so sind auch sie in dieser Hinsicht ein verhältnismäßig elastisches Instrument der regionalen Lohnpolitik der beiden Tarifpartner.

Die allgemeinen Grundsätze der Entlohnung werden meist in den Manteltarifen geregelt. Es handelt sich dabei vor allem um die Fragen der Differenzierung der Löhne nach der Art der Arbeit sowie der Höhe der Leistung, nach Orten oder Ortsklassen mit unterschiedlichen Lebenshaltungskosten, nach etwaigen erschwerenden Arbeitsbedingungen, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Versetzungen an einen anderen Arbeitsplatz u. a. m. Auch die Dauer der Lohnperiode oder des Lohnabrechnungszeitraumes und der Zahltag sind meist im Manteltarifvertrag geregelt. Die in den Lohntarifverträgen festgelegten Lohnsätze müssen in ihrer Bezeichnung und Gliederung den Formulierungen des Manteltarifvertrages entsprechen, weil beide Verträge letzten Endes doch trotz unabhängiger Kündigungsmöglichkeiten nur Teile des gesamten Vereinbarungszweckes der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind. Jeder der beiden Verträge bliebe ohne den anderen ein Torso."

Quelle: Böhrs Hermann: Leistungslohn; Wiesbaden, 1959; S. 26/27.

Anhang (14): Tariflohn und Effektivlohn

„Der Tariflohn ist der durch Kollektiv- oder Gesamtarbeitsvertrag festgelegte Mindestlohn, der während der Vertragsdauer nicht unterschritten werden darf. Er wird in der Regel als Zeitlohn ausgedrückt.

Zum Tariflohn gewähren die Betriebe oft Arbeitsplatzzulagen. Arbeitsplatzzulagen und Tariflohn zusammen ergeben dann den tatsächlichen Mindestlohn." „Unter Effektivlohn versteht man denjenigen Lohn, den der Lohnempfänger beim Zahltag ausbezahlt erhält, ohne Abzug der von ihm zu leistenden Sozialbeiträge.

Werden Zeitlöhne bezahlt und besteht eine Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsbewertung, so kann sich z. B. der Effektivlohn wie folgt zusammensetzen:

Tariflohn + Arbeitsplatzzulage = Tatsächlicher Mindestlohn + persönliche Leistungszulage, Dienstalter- oder Lebensalterszulage, Sozialzulagen = Effektivlohn".

Quelle: Lehner Max: Die kurzfristigen Lohnbestimmungsfaktoren . . . S. 42/43

Anhang (15): Strukturbegriff

Lampert gibt – anlehnend an Perroux „Les proportions et les relations qui caractérisent . . . un ensemble économique localisé dans le temps et dans l'espace" – für die Lonhstruktur folgende Definition: „In Analogie dazu verstehen wir in der vorliegenden Arbeit unter Lohnstruktur: die zahlenmäßigen Verhältnisse und die Zusammenhänge (Interdependenzen), die eine Reihe zeitlich, räumlich und sachlich definierter Löhne charakterisieren."

„Seinen Sinn erhält der Strukturbegriff durch die Bezogenheit auf eine als zusammengehörig begriffene Einheit, deren Aufbau veranschaulicht wird, indem die Aufbauelemente, ihr gegenseitiges Verhältnis und die Beziehungen zwischen ihnen aufgezeigt werden. Auf die Lohnstruktur bezogen kann diese Summe aller durch ein bestimmtes Kriterium zusammengehörigen Einzelele-

mente in der Lohnsumme einer zeitlich, räumlich und sachlich definierten Wirtschaftseinheit gesehen werden. Fürstenberg definiert daher die Lohnstruktur einer Volkswirtschaft als „das Netzwerk der verschiedenen effektiven Lohnsätze, auf Grund dessen sich der Anteil der Arbeitseinkommen am Sozialprodukt auf die verschiedenen Träger von Arbeitsleistungen verteilt." Vgl. L a m p e r t Heinz: Die Lohnstruktur . . . S. 5/6.

Anhang (16): Übertarifliche Bezahlung

Die Statistiken des Tarifamts weisen das Ergebnis von diesbezüglichen Erhebungen, die sich auf über 30 Jahre zurückerstrecken, auf und zwar für einen Zeitraum — mit Intervallen — von 1894 bis 1912. Diesen Ziffern werden in nachstehender Aufstellung die Ergebnisse der Statistik des Verbandes der Deutschen Buchdrucker vom November 1924 sowie einer Erhebung des Kreises VI (Vorort Halle) des Deutschen Buchdrucker-Vereins vom September 1925 angefügt. Die nachfolgenden Ziffern beziehen sich auf Handsetzer, Maschinenmeister und Schweizerdegen, lassen demnach die Maschinensetzer und Stereotypeure unberücksichtigt:

	Jahr	zum Minimum %	über Minimum %	unter Minimum %
	1894	22,1	54,4	23,5
	1900	29,9	64,2	5,9
	1903	32,3	60,4	6,4
Statistiken des	1906	31,9	65,9	2,2
Tarifamts	1907	38,0	59,6	1,7
	1910	35,6	61,5	1,7
	1912	39,4	58,5	1,4
Verbandsstatistik	1924	28,7	71,3	—
Kreis VI Sept. 1925	1925	27,6	72,4	—

. . . .

Die Statistiken 1924 und 1925 enthalten keine Angaben über eine Bezahlung unter Minimum. . . Eine untertarifliche Bezahlung hat nach den Statistiken nicht mehr bestanden. Das Zurückgehen der Prozentziffern in den Jahren 1903, 1907 und 1912 ist nach Ausführungen des Tarifamts dadurch zu erklären, daß kurz zuvor tarifliche Lohnerhöhungen stattgefunden hatten, wodurch eine Annäherung des Minimums an die höheren Löhne stattfand. Im großen und ganzen weist die übertarifliche Bezahlung eine stark steigende Tendenz auf, wie insbesondere auch die Ziffern aus der Nachkriegszeit beweisen. Als Gesamtbild ergibt sich:

Ü b e r t a r i f l i c h e Bezahlung in Prozenten des erfaßten Personenkreises

	Durchschnitt %	Handsetzer %	Maschinensetzer %	Drucker an Schnellpressen %
Kreis VI 1925	74,45	71,23	85,4	74,10
Verband 1924	74,92	68,30	88,91	76,28

	Rotationsdrucker %	Stereotypeure und Galvanoplastiker %
Kreis VI 1925	93,75	89,91
Verband 1924	95,50	91,38

Tarifliche Bezahlung in Prozenten des erfaßten Personenkreises

	Durchschnitt %	Handsetzer %	Maschinensetzer %	Drucker an Schnellpressen %
Kreis VI 1925	25,5	28,77	14,60	25,90
Verband 1924	25,08	31,70	11,09	23,72

	Rotationsdrucker %	Stereotypeure und Galvanoplastiker %
Kreis VI 1925	6,25	10,09
Verband 1924	4,5	8,62

. . . .

Als Durchschnittsergebnis gibt der Kreis VI die folgende übertarifliche Bezahlung an: die Überminimalentlohnung betrug durchschnittlich:

bei den Handsetzern:	Rmk	3.50
bei den Maschinensetzern	Rmk	7.80
bei den Druckern	Rmk	4.—
bei den Rotationsdruckern	Rmk	8.25
bei den Stereotypeuren	Rmk	6.15
bei den Hilfsarbeitern	Rmk	1.35
bei den Hilfsarbeiterinnen	Rmk	—.25

Nach den Angaben des Deutschen Buchdrucker-Vereins erhielten im Mai 1925 etwa 80% der Gehilfen und Hilfsarbeiter Leistungszulagen. Die an anderer Stelle bei Gelegenheit der übertariflichen Bezahlung der Maschinensetzer schon erwähnte Statistik in 120 Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben in Berlin ergab einschließlich der sozialen Mehrbelastung eine durchschnittliche Steigerung der Stundenlöhne der Rotationsdrucker um 107,4% und der Stereotypeure um 131,2% gegenüber 1914, während die Steigerung der tariflichen Stundenlöhne nur knapp 54% beträgt, woraus die starke übertarifliche Bezahlung ebenfalls hervorgeht. Im Herbst 1925 bezogen nach den Angaben der Zeitschrift 95% der Gehilfenschaft von Groß-Berlin eine übertarifliche Bezahlung von 18%, der eine übertarifliche Bezahlung bei 72,8% der Gehilfenschaft von Groß-Berlin im Jahre 1912 gegenübersteht. Damals betrug die durchschnittliche übertarifliche Bezahlung in Groß-Berlin rund 4,— Mk, somit etwa rund 11,6% (errechnet aus Statistik des Tarifamts 1912, S. 29). Es ist bezeichnend für die Sachlage, daß im Spätherbst 1925 sich die Polemik in den Organen der Prinzipalität und der Gehilfen um die Höhe der übertariflichen Bezahlung drehte."

Quelle: Blach, Julius: Die Arbeitsbedingungen . . . S. 358 ff.

Anhang (17): Übertarifliche Bezahlung

„Eine Begründung für die starken Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen ist nur mit Einschränkungen zu geben, weil für verschiedene Wirtschaftszweige nicht die für eine derartige Untersuchung notwendigen Daten vorliegen. Der Mangel an Arbeitskräften begründet die Unterschiede nur sehr bedingt, denn die Reihenfolge ist nicht die gleiche wie diejenige nach der Höhe der übertariflichen Bezahlung. Industrien mit einem großen Kräftebedarf standen nach der übertariflichen Bezahlung nicht an der Spitze, während umgekehrt Wirtschaftszweige mit einer relativ niedrigen Kräftebedarfsquote eine

höhere übertarifliche Bezahlung aufweisen. Ebensowenig läßt sich ein starker Einfluß der Lohnquote an den Gesamtkosten auf die Höhe der übertariflichen Bezahlung nachweisen. Es fehlen hier also weitgehend die statistischen Voraussetzungen für eine eindeutige Klärung. Auch ein Zusammenhang zwischen der Produktivität und der übertariflichen Bezahlung ist nicht eindeutig nachzuweisen. Die Wirtschaftszweige mit der größten Steigerung der Produktionsergebnisse je Arbeitsstunde seit 1950, bzw. zwischen 1957 und 1962, stehen hinsichtlich der übertariflichen Bezahlung durchaus nicht an der Spitze.

Demgegenüber scheint eher ein Zusammenhang zwischen dem Tariflohngefälle und der übertariflichen Bezahlung zu bestehen. Je niedriger die Tariflöhne sind, desto höher ist die übertarifliche Bezahlung und umgekehrt. Außerdem variieren die Tariflöhne zwischen den Wirtschaftszweigen stärker als die effektiven Stundenverdienste. Dagegen ist eine Erklärung der Unterschiede nach der Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit nicht gegeben. Die relative Höhe der übertariflichen Bezahlung zwischen den 3 Leistungsgruppen des gleichen Wirtschaftszweiges ist in den meisten Wirtschaftszweigen annähernd gleich. Die Schwankungen zwischen den 3 Gruppen halten sich in eigenen Grenzen und lassen auch in ihrer Reihenfolge keine Einheitlichkeit erkennen. Die unterschiedliche Höhe der übertariflichen Bezahlung zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen ist also auf alle oben aufgeführten Faktoren zurückzuführen. Hinzu kommen aber auch noch Einflüsse, die nicht untersucht worden sind, weil hierfür ein geeignetes Zahlenmaterial nicht vorliegt. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt die Wichtigkeit einer genauen Kenntnis der effektiven Lohnzahlungen, weil offensichtlich die Tariflöhne weit auseinander laufen."

Q u e l l e : GraW, Heft 11, (1965), S. 466/467.

Anhang (18): Abweichende Entwicklung der Effektivverdienste

„Nach den englischen Untersuchungen überstieg der Index der Arbeitseinkünfte den Index der Tariflohnsätze in der Zeit von 1938 bis 1951 (Oktober 1938 = 100) zwischen 16 und 36%. Im Januar 1946 betrug die Differenz 16%, im Oktober 1951 betrug die Differenz 35%, im Oktober 1950 sogar 36%. Es sind vor allem 4 Gründe, welche für die abweichende Entwicklung der Effektivlöhne angeführt werden:

1. Veränderungen in der Beschäftigung der einzelnen Wirtschaftszweige. Die Arbeitnehmer arbeiten in stärkerem Maße in den besser bezahlenden Industrien. Eine stärkere Beschäftigung z. B. in der höhere Löhne zahlenden Schwerindustrie wirkt sich nicht in den Tarifindizes (da die Anteile der einzelnen Wirtschaftszweige hier nicht verändert werden), wohl aber in den Effektivlohnindizes aus.

2. Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten. Eine Zunahme der älteren Arbeitnehmer, eine Abnahme ungelernter, eine relative Zunahme der gelernten Arbeiter, eine Zunahme der männlichen, eine Abnahme der weiblichen Arbeitnehmer bedeuten steigende Effektivlohnindizes.

3. Je mehr Überstunden gezahlt werden, um so mehr steigen die Effektivverdienste.

4. Je mehr sich das Verhältnis der Stücklöhne zu den Zeitlöhnen ändert, um so weniger spiegelt der Tariflohnindex die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitsverdienste wider. Die Zunahme der Stücklöhne führt zu einer Vergrößerung der Differenz zwischen Tarif- und Effektivlohnindex. Die vier genannten Gründe für die Entwicklung der Effektivlöhne weisen darauf hin, wie sehr die Arbeitsein-

künfte von Verschiebungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft, innerhalb der Beschäftigtenstruktur und von Verschiebungen unter den Lohnformen abhängen."

Quelle: Liefmann-Keil, E.: Ökon. Theorie . . .S. 343/344.

Anhang (19): Formen des betrieblichen Effektivlohnes

Ein betrieblicher Effektivlohn in Zeitlohnform kann nach meinen praktischen Erfahrungen z. B. wie folgt ‚geschichtet' sein:

Lohnbestandteil	Zweck, Bezugsgröße
1. Grundlohn	Soll allgemeine, normale Arbeitsschwierigkeit nach den Lohngruppenmerkmalen des Tarifvertrages abgelten; daher entspricht dieser Grundlohn normal häufig dem Tariflohn.
2. Leistungszulagen	Sollen besondere Leistungsintensität je nach Arbeitsablauforganisation vergüten, können auch die Honorierung besonderer Arbeitsgüte sein. Als Bezugsgröße dient die Differenz zwischen Tarif- und Marktlohn, die von der Leistungszulage teilweise ausgefüllt wird. Da die Leistungsintensität häufig unmeßbar ist, hat die Bezeichnung ‚Leistungszulage' oft nur formalen Charakter; in Wirklichkeit deckt sie einfach einen Teil der bedeutenden Tariflohn-Marktlohn-Differenz.
3. Zulagen für besondere und abnorme Arbeitserschwernis	Vergütung für solche Arbeitserschwernisse, die in den Lohngruppendefinitionen des Tarifvertrages nicht genannt sind, und für Erschwernisse, die in abnormer Höhe auftreten (z. B. Strahlungshitze an Hochöfen, Belästigungen durch übermäßige Staubentwicklung, durch Nässe u. ä.). Solche Zulagen sind teils in Tarifverträgen verankert, teils schaffen sich die Betriebe selbst einen Zulagen-Katalog.
4. Individuelle persönlichkeitsgebundene Leistungs- oder Fähigkeitszulagen	Personen-, nicht arbeitsbezogene Lohnbestandteile. Sollen den besonders leistungsfähigen und im Interesse einer längerfristigen Personalauslese förderungswürdigen Arbeitsanbieter aus dem Lohndurchschnitt herausheben.
5. Soziale Zulagen	Lohnbestandteile, die sich nach der sozialen Lage des Arbeitsanbieters ermessen, z. B. nach Familienstand, Kinderzahl, Anzahl der im Haushalt lebenden Personen; die Gewährung solcher Lohnbestandteile entspringt in der Regel nicht dem Wechsel der Arbeitsmarktzulagen, sondern den Vorstellungen vom sozialen Prestige der Unternehmen, außerdem den Bestrebungen zur längerfristigen Bindung der Arbeitskräfte. Diese Zulagen werden daher häufig auch in Krisenzeiten der Unternehmen auf Kosten anderer ‚Lohnschichten' weitergezahlt Sie treten in den unterschiedlichsten Formen und Bezeichnungen auf: Familiengelder, betriebliche Kinderzulagen, Wohnungsgeld, Trennungszulagen, Auslösungen usw.

6. Seltenheitszulagen

Lohnschicht, die Erhöhungen des Marktlohnes durch partielle Arbeitsverknappungen decken oder bei generellen Nachfrageüberhängen die Ausweitung des Arbeitseinzugsgebietes eines Unternehmens ermöglichen soll; Zulagen, die nicht in den Leistungen nach Ziff. 2 untergebracht werden, weil sie nicht generell benötigt werden. Die Form dieser Lohnbestandteile ist sehr unterschiedlich; man bemerkt sie als Fahrgelderstattungen (Kilometergelder, kostenlose Beförderung durch Werksfahrzeuge, Übernahme der Fahrtkosten durch Benutzung öffentlicher oder privater Verkehrsmittel), verbilligte Abgabe von Mahlzeiten in Kantinen, Unterbringung in unternehmenseigenen Wohnungen oder Heimen, Mieterstattungen, Garagenkostenzuschüsse, Einräumung zusätzlicher bezahlter Freizeit an Arbeitnehmer mit weiten Anfahrtswegen u.a. Teilweise werden solche Zulagen unter den sozialen Zulagen nach Ziff. 5 ‚versteckt'.

Eine derartige Effektivlohnschichtung kann grundsätzlich in jeder Lohnform auftreten. Bei Akkord- und Prämienlöhnen tritt an die Stelle der Leistungszulage nach Ziff. 2 der Akkordmehrverdienst oder die Leistungsprämie, wobei der Grundlohn möglicherweise am tariflichen Akkordrichtsatz orientiert wird.

Quelle: Leiner, Wilhelm: Arbeitsbewertung . . . S. 88/89.

Anhang (20): Arbeitsbewertung und ‚wage setting'

„Aus der Geschichte der Arbeitsbewertung und ihrer Nutzung für das betriebliche wage setting ist unschwer der Eindruck zu gewinnen, daß man für derartige Vergleiche lange Zeit keinen Anlaß sah. Die Arbeitsbewertung wurde von Betriebspraktikern über Serien von tastenden Experimenten entwickelt; das ökonomisch-theoretische Denken spielte in den Anfängen und bis weit in die dreißiger Jahre hinein nur eine untergeordnete Rolle. Techniker, Ingenieure, Arbeitswissenschaftler gaben den Anstoß; sie sind in der Praxis bis zum heutigen Tage die Träger der betrieblichen Lohngestaltung geblieben. Das ‚Scientific Management', das der Arbeitswissenschaft entscheidenden Auftrieb verliehen hat, ist weitgehend von technischen Überlegungen bestimmt. Es liegt in der Richtung technisch experimentellen Denkens, daß man Probleme schematisch zu lösen versucht; als Mittel ergründet man Rezepte, Verfahren, Dispositionsschemata, die unter bestimmten Voraussetzungen klar abgrenzbare Ergebnisse bringen. Unter dem ständigen Druck der vielschichtigen Lohndifferenzierungsprobleme lag es wohl nahe, daß der Betriebstechniker auch in der Lohnfindung nach Regeln suchte, die für möglichst viele betriebliche Situationen seine Handlungsweise klar vorbestimmten. Die Arbeitsbewertung ist ein System solcher Regeln. Ihre Prinzipien sind verhältnismäßig klar, ihre Methodik ist logisch und in sich lückenlos." Quelle: Leiner, W., Arbeitsbewertung . . .; S. 127.

Anhang (21): Schema für den Aufbau von Lohngruppen

"A job cluster is defined as a stable group of job classifications or work assignments within a firm ('wage determine unit') which are so linked together by (1) technology, (2) the administrative organization of the production process, in-

cluding policies of transfer, layoff and promotion, or (3) social custom that they have common wage-making characteristics. In an industrial plant which may have literally thousands of jobs, each wage rate is not equally related and dependent upon all other wage rates. The internal wage structure, the complex of differentials, is not rigidly fixed for all time. Neither do relative rates change in random relation to each other. The internal wage-rate structure is to be envisaged as divided into groups of jobs or job clusters. The wage rates for the operations and jobs within a cluster are more closely related in their wage movements and wage-making forces than are rates outside the cluster." Vgl. S. 129.

"A wage contour is defined as a stable group of wage-determining units (bargaining units, plants or firms) which are so linked together by (1) similarity of product markets (2) resort to similar sources for a labor force, or (3) common wage making characteristics. The wage rates for particular occupations in a particular firm are not ordinarily independent of all other wage rates; they are more closely related to wage rates of some firms than to others. A contour for particular occupations is to be defined in terms of both the product market and the labor market. A contour thus has three dimensions: (1) particular occupations or job clusters, (2) sector of industry, and (3) a geographical location. The firms which comprise a contour constitute a particular product market; also they may either be located in one labor market or scattered throughout a region or the country as a whole. The level of wage rates by occupations within the contour needs not be equal but changes in compensation are highly interelated."

Vgl. Dunlop, John T., The task of contemporary Wage in theory in 'New Concepts in Wage Determination'.

Anhang (22): Lohnberechnungsbeispiel

Die Arbeitswertpunktzahl im gesamten Betrage 100.
Der monetäre Wert s sei 0,01 DM.

Der Grundlohn F sei mit 4,50 DM festgelegt.

Ein Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz in einem Betrieb, dem 100 Punkte zugerechnet werden (Höchstpunktzahl), erhält dann folgenden Lohn für die Normalleistung:

$L_N = F + W \cdot s = 4{,}50 + 100 \cdot 0{,}01 = 5{,}50$ DM.

Ein Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz in einem Betrieb, dem 0 Punkte zugerechnet werden, erhält folgenden Lohn für die Normalleistung:

$L_N = F + W \cdot s = 4{,}50 + 0 \cdot 0{,}01 = 4{,}50$ DM.

Die beiden Beispiele für die oberste und unterste Grenze der Berechnung geben einen Überblick, in welchen Grenzen die Differenzierung vorgenommen werden kann.

Ein Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz in einem Betrieb, der auf Grund

seines Alters	10 Punkte,
seiner Betriebszugehörigkeit	10 Punkte,
der Anforderung seines Arbeitsplatzes	15 Punkte,
der Umwelteinflüsse	20 Punkte,
und des Betriebsverhaltens	10 Punkte
zusammen	65 Punkte

erhält, bekommt folgenden Normallohn:

$L_N = F + W \cdot s = 4{,}50 + 65 \cdot 0{,}01 = 5{,}15$ DM.

Tab. (1): Umsatzzahlen des Graphischen Gewerbes

Umsatzentwicklung des Graphischen Gewerbes

in Landeswährung Land		1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
Bundesrepublik Deutschland	in Mill. DM	2096	2317	2550	2887	3253	3503	3793a)	4271a)
Belgien	in Md. bfrs.	—	—	—	—	7,1	7,2	7,8	8,5
Frankreich	in Mill. NF	2158	2405	2691	3077	3571	4101	4602	—
Niederlande	in Mill. hfl.	445	507	554	610	639	705	815	885
1954 = 100									
Bundesrepublik Deutschland		100	110,5	121,7	137,7	155,2	167,1	179,2	201,8a)
Frankreich		100	111,4	124,7	142,6	165,5	190,0	213,6	—
Niederlande		100	113,9	124,5	137,1	143,6	158,4	183,1	198,9

a) mit Saarland

Q u e l l e : Die Struktur des Graphischen Gewerbes in ausgewählten Ländern Westeuropas — Vergleichende Darstellung — von Dieter Kunz und Dieter Schwarz; Hrsg.: Institut für angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen; Tübingen 1964; (nachfolgend zit. als „Die Struktur") S. 53.

Umsatzentwicklung (in 1000 DM) — Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten nach beteiligten Industriegruppen (BRD) — Graphisches Gewerbe

Jahr	Gesamtindustrie	Index-Meßziff.	Graphisches Gewerbe	Index-Meßziff.	Anteil am Umsatz der Gesamtindustrie %
1950	80 395 000	100,0	1 224 000	100,0	1,52
1951	109 908 000	136,7	1 637 000	133,7	1,49
1952	119 392 000	148,5	1 803 000	147,3	1,51
1953	126 162 000	156,9	1 985 000	162,2	1,57
1954	140 943 000	175,3	2 153 000	175,8	1,53
1955	166 511 000	207,1	2 377 000	194,2	1,43
1956	185 646 000	230,9	2 626 000	214,5	1,41
1957	199 551 000	248,2	2 998 000	244,9	1,50
1958	205 069 000	255,1	3 313 000	270,7	1,61
1959	223 656 000	278,2	3 565 000	291,3	1,59
1960	258 196 000	321,2	3 882 000	317,2	1,50
1961	277 922 000	345,7	4 320 000	352,9	1,55
1962	294 557 000	366,4	4 727 000	386,2	1,60
1963	315 309 000	392,2	5 350 000	437,1	1,70
1964	346 804 000	431,4	5 819 000	475,4	1,68
1965	374 612 000	466,0	6 442 000	526,3	1,72
Steigerung 1965 gegenüber 1950		366%		426%	

Anmerkung: In den Zahlen ab 1960 ist das Saarland, ab 1963 West-Berlin einbezogen.

Q u e l l e : Stat. Bundesamt, die Industrie der Bundesrepublik Deutschland, Beschäftigung und Umsatz, Reihe 1;

Tab. (2): Außenhandelsumsätze

Entwicklung des Außenhandels mit graphischen Erzeugnissen (1956 = 100)

Ausfuhr	1956 in 1000 $	1956	1957	1958	1959	1960	1961
BRD	29.598	100	118,5	176,8	192,1	205,6	242,6
Belgien	17.776	100	107,3	120,2	122,6	132,8	140,8
Frankreich	47.228	100	105,2	114,7	117,4	140,9	155,2
Italien	5.391	100	143,1	161,2	212,7	299,0	407,1
Niederlande	16.302	100	110,3	115,8	136,5	143,9	164,8
Einfuhr							
BRD	14.366	100	116,1	126,4	147,5	158,7	195,0
Belgien	18.984	100	110,8	123,0	128,1	135,9	147,0
Frankreich	26.125	100	125,0	132,8	117,9	126,9	153,2
Italien	4.122	100	101,9	113,4	130,2	187,3	235,9
Niederlande	6.234	100	120,6	132,7	148,3	177,2	207,1

Quelle: „Die Struktur" . . . ; S. 69.

Außenhandel mit graphischen Erzeugnissen 1961

Land	Ausfuhr in 1000 $	Anteil am Umsatz in % insgesamt	dir. Ausfuhr	Einfuhr in 1000 $
BRD	71.808	6,8	1,3	28.018
Belgien	25.023	16,0	12,6	27.907
Frankreich	73.284	7,3	—	40.013
Italien	21.946	—	—	9.724
Niederlande	26.871	13,7	7,4	12.908

Quelle: „Die Struktur" . . . ; S. 66.

Zusammensetzung des Außenhandels mit graphischen Erzeugnissen (Durchschnitt der Jahre 1959 bis 1961 in %)

Ausfuhr	892.1	892.2	892.3	892.4	892.9
BRD	46,6	29,1	1,0	5,8	17,5
Belgien[a)]	37,1	51,0	0,1	1,7	10,1
Frankreich	44,1	31,9	0,1	1,3	22,6
Italien	24,2	52,9	0,2	5,6	17,1
Niederlande	45,3	19,4	0,4	2,7	32,3
Einfuhr					
BRD	54,6	11,6	1,2	3,5	29,1
Belgien[a)]	38,3	37,6	0,1	2,6	21,4
Frankreich	31,0	51,0	0,3	3,0	14,7
Italien	33,8	28,2	0,2	3,7	34,1
Niederlande	37,4	23,8	0,4	3,7	34,7

[a)] Nur Durchschnitt der Jahre 1960 und 1961.

892.1 Bücher, Broschüren, Drucke, Bilderbücher, Malbücher, Kartographische Erzeugnisse aller Art
892.2 Zeitungen, Zeitschriften
892.3 Noten (Musik)
892.4 Abziehbilder, Post-, Glückwunschkarten und dgl.
892.9 Sonstige Druckerzeugnisse, wie Etiketten aus Papier; Baupläne, technische Zeichnungen, Briefmarken, Stempelmarken, Banknoten; Kalender aus Papier; andere Druckereierzeugnisse (einschließlich gedruckten Bildern und Photographien).

Quelle: „Die Struktur" . . . ; S. 67.

Tab. (3): Umsatz- und Beschäftigtenzahlen

Entwicklung der Beschäftigtenzahl im Graphischen Gewerbe und in der verarbeitenden Industrie

Graphisches Gewerbe[a]

Land	1955 in 1000	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
Bundesrepublik Deutschland	140,2	100	106,1	112,6	120,0	123,2	123,0	129,6	133,5
Belgien	26,0	100	104,5	106,4	108,0	107,6	110,0	—	—
Frankreich	135,0	100	99,9	107,6	108,8[a]	109,2	—	—	—
Italien	40,2	100	105,2	110,2	113,4	115,2	120,6	126,9	—
Niederlande	35,2	100	102,6	105,0	108,0	111,1	115,2	120,0	—

Verarbeitende Industrie

Land									
BRD	5.932,4	100	106,8	110,5	111,5	112,7	118,7	122,8	124,1
Belgien	999,0	100	—	105,2	100,6	98,5	101,7	—	—
Frankreich	8.620,1	100	104,3	108,2	108,2	112,7	—	—	—
Niederlande	897,8	100	103,0	—	—	112,5	130,7	134,2	—

[a] Geschätzt

Quelle: „Die Struktur" . . . ; S. 27.

Die beschäftigten Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) im Druckereigewerbe in den Ländern der EWG (zum Teil Schätzungen).

Land	Mitte 1961	Mitte 1964
Belgien	15.000	17.000
BRD	183.000	206.000
Frankreich	88.500	90.500
Italien	73.000	75.000
Luxemburg	680	680
Niederlande	37.300	40.630

Quelle: Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, Kommission, Generaldirektion Soziale Angelegenheiten· Entwurf eines Berichtes über die Lohnverhältnisse in der Industriegruppe „Druckereigewerbe" in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft; V/1620/65-D; (nachfolg. zit. als „Entwurf") S. 14.

Unselbständig Beschäftigte im Graphischen Gewerbe[a] 1960[1]

Land	Beschäftigte in Tausend	Anteil des Graphischen Gewerbes an der verarbeitenden Industrie in %[b]
BRD	225,0	3,1
Belgien	28,6	2,7
Frankreich	147,4	3,1
Italien	90.0	2,1
Niederlande	48,0	3,6

[a] Werk- und Zeitungsdruckereien einschließlich der Hilfsbetriebe.
[b] Errechnet aus den Angaben des Stat. Jahrbuches für die BRD

Quelle: „Die Struktur" . . . ; S. 24.

Beschäftigte des Druck- und Vervielfältigungsgewerbes in der BRD

	insgesamt	männlich	weiblich
30. 9. 1948	114.900	77.300	37.600
30. 9. 1949	131.800	85.400	46.400
30. 9. 1950	151.700	98.400	53.300
30. 9. 1951	153.600	100.300	53.300
30. 9. 1952	158.500	103.300	55.200
30. 9. 1953	169.200	109.400	59.800
30. 9. 1954	170.848	113.533	57.315
30. 9. 1955	180.515	119.298	61.217
30. 9. 1956	191.251	125.087	66.164
30. 9. 1957	200.345	130.094	70.251
30. 9. 1958	209.143	135.872	73.271
30. 9. 1959	219.597	142.976	76.621
30. 9. 1960	228.237	148.683	79.554
30. 9. 1961	240.153	155.815	84.338
30. 9. 1962	248.090	161.024	87.066
Westberlin	16.387	11.492	4.895
	264.477	172.516	91.961
30. 9. 1963	271.000	177.000	94.000

Quelle: Zehn Jahre Industriegewerkschaft Druck und Papier, Herausgegeben vom Hauptvorstand der IG Druck und Papier 1959 und Stat. Jahrb. 1962, 1963, 1964.

Industrieberichterstattung über beteiligte Betriebe und Beschäftigte des graphischen Gewerbes in der Bundesrepublik Deutschland von 1950 bis 1965

Industriebetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten

Jahr	Betriebe	Beschäftigte
1950	2 161	104 700
1951	2 545	115 600
1952	2 544	120 100
1953	2 609	128 600
1954	2 661	134 700
1955	2 741	142 200
1956	2 846	151 400
1957	2 906	162 400
1958	2 924	169 600
1959	2 986	174 200
1960	3 071	177 200
1961	3 108	184 300
1962	3 176	189 400
1963	3 229	205 200
1964	3 255	207 100
1965	3 238	211 200
Steigerung 1965 gegenüber 1950	50%	102%

Anmerkung: In den Zahlen ab 1960 ist das Saarland, ab 1963 West-Berlin einbezogen

Quelle: Statistisches Bundesamt, die Industrie der Bundesrepublik Deutschland, Beschäftigung und Umsatz, Reihe 1, übernommen von der BGV — Wirtschaftspolitisches Referat

Umsatz je Beschäftigten im Graphischen Gewerbe in 1000 DM

Land	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
BRD	15,8	16,5	17,1	18,3	19,3	20,3	21,8	23,3
Belgien	—	—	—	—	21,3	21,5	22,9	23,4
Frankreich	19,6	21,2	23,8	23,3	24,3	23,7	26,6	—
Niederlande	14,3	15,9	17,0	18,3	18,6	19,9	21,5	22,3
1954 = 100								
BRD[a)]	100	104,4	108,2	115,8	122,2	128,5	138,0	147,5
Frankreich	100	108,2	121,4	118,9	124,0	120,9	135,7	—
Italien	100	113,8	125,4	133,1	138,7	158,0	—	—
Niederlande	100	111,2	118,9	128,0	130,1	139,2	150,3	155,9

a) Zum Vergleich innerhalb der BRD (Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten): in 1000 DM

Hauptbeteiligte Industriegruppe	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963
Druckerei- und Vervielfältigungs-industrie	15,8	16,5	17,1	18,3	19,3	20,3	21,8	23,3	24,7	25,9
Papier- und Pappe verarb. Industrie	20,0	21,6	22,7	23,5	24,7	26,0	28,1	29,8	31,6	32,9
Verarb. Industrie	24,6	26,6	27,8	28,9	29,5	32,0	34,5	36,0	37,6	39,2
Gesamte Industrie	23,3	25,3	26,6	27,6	28,2	30,6	33,2	34,7	36,5	38,2
1954 = 100										
Druckerei- und Vervielfältigungs-industrie	100	104,4	108,2	115,8	122,2	128,5	138,0	147,5	156,3	163,9
Papier- und Pappe verarb. Industrie	100	108,0	113,5	117,5	123,5	130,0	140,5	149,0	158,0	164,5
Verarb. Industrie	100	108,1	113,0	117,5	119,9	130,1	140,2	146,3	152,8	159,3
Gesamte Industrie	100	108,6	114,2	118,5	121,0	131,3	142,5	148,9	156,7	163,9

Quelle: „Die Struktur" . . ; S. 56/57.

Umsatz, Beschäftigte, Preisindex

Industrieberichterstattung über die Entwicklung der Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie in der BRD (ohne West-Berlin, ab 1960 einschließlich Saarland) nach beteiligten Industriegruppen (10 und mehr Beschäftigte):

Jahr	Umsatz in 1000 DM	Beschäftigte	Preisindex 1938 = 100	Preisindex 1958 = 100
1950	1 224 000	104 700	169	
1951	1 637 000	115 600	198	
1952	1 803 000	120 100	204	
1953	1 985 000	128 600	192	
1954	2 153 000	134 700	191	
1955	2 377 000	142 200	196	
1956	2 626 000	151 400	200	
1957	2 998 000	162 400	210	
1958	3 313 000	169 600	216	100
1959	3 565 000	174 200	222	102
1960	3 882 000	177 200	227	104
1961	4 320 000	184 300	238	109
1962	4 727 000	189 400	—	114

Quelle: Stat. Bundesamt, Die Industrie der Bundesrepublik Deutschland, Reihe 1, Beschäftigung und Umsatz, Reihe 4, Fachserie D, Sonderbeiträge nach Betriebsgrößenklassen, und Reihe 3, Preisindex für die industrielle Produktion. Tab. übernommen von der AGV/BGV.

Tab. (4): Papierverbrauch und Bruttosozialprodukt pro Kopf

Land	Rangstelle des nomin. BSP pro Kopf 1960	Papierverbrauch 1960 pro Kopf in kg	Rang	Zuwachs des realen BSP pro Kopf[a] 1954—1960 in %	Zuwachs des Papierverbrauchs pro Kopf 1954—1960 in %
Bundesrepublik Deutschland	5	81,4	5	46	61
Belgien	4	51,1	3	12	32
Frankreich	6	57,1	4	23	53
Italien	1	30,5	1	38	87
Niederlande	3	85,5	6	22	44
Großbritannien	7	102,1	8	14	38
Österreich	2	43,9	2	41	42
Schweden	9	118,6	9	18	36
Schweiz	8	92,9	7	20	46

[a] Preise von 1954.

Quelle: „Die Struktur" . . . ; S. 12.

Tab. (5): Anteile der Drucktechniken am Gesamtumsatz

Die Produktion des Industriezweiges Druck nach Druckverfahren

Verfahren	1955	1960	1963
Hochdruck	65,3	62,2	60,4
Flachdruck	18,3	18,5	18,4
Tiefdruck	11,3	14,0	15,7
andere Techniken	5,1	5,3	5,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Der prozentuale Anteil der Auftragsgebiete an der Produktion der Druckverfahren im Jahre 1963

Auftragsgebiet in %	Hochdruck	Flachdruck	Tiefdruck
Geschäftsdrucksachen	34,2	13,5	4,1
Verpackung	2,7	23,7	0,8
Werbung und Kalender	12,9	33,4	26,4
Bücher	10,4	11,1	1,3
Zeitungen und Zeitschriften	37,4	6,3	63,8
Kunstblätter	1,2	3,9	2,8
Sonstiges	1,2	8,1	0,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quellen: Geschäftsbericht der IG DuP 62—65 . . . ; S. 102, 103.

Die Produktion des Industriezweiges Druck nach Auftragsgebieten

Auftragsgebiet	Prozent der Gesamtproduktion 1955	1960	1963	Wert in 1000 DM
Geschäftsdrucksachen	26,6	24,5	23,8	1 182 059
Verpackung	7,5	6,5	6,2	305 647
Werbung und Kalender	14,6	17,7	18,1	898 276
Bücher	8,0	8,4	8,6	428 761
Zeitungen und Zeitschriften	33,6	33,1	33,7	1 677 569
Kunstblätter	2,0	2,0	1,9	95 036
Sonstiges	8,4	7,9	7,7	388 022
Gesamt	100,0	100,0	100,0	4 975 370

Quelle: Geschäftsbericht der IG DuP 62—65 . . . ; S. 102.

Tab. (6): Lehrberufe

Lehrberufe des Graphischen Gewerbes	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Buchbinder	689	655	674	644	596	606
Buchdrucker	4895	5054	5029	4993	4672	4585
Farbenlithograph	395	453	475	462	431	467
Flachdrucker	1037	1134	1199	1174	1159	1237
Galvanoplastiker	60	63	58	57	47	39
Graphischer Zeichner	300	299	312	295	287	311
Kartograph	79	85	106	115	98	112
Klischeeätzer	698	672	620	497	435	385
Kupferdrucker	12	8	10	9	8	10
Lichtdrucker	10	8	4	9	7	7
Lichtdruckretuscheur	20	15	15	16	12	11
Nachschneider	77	76	81	79	77	66
Notenstecher	7	5	3	2	7	7
Offsetvervielfältiger	134	138	129	139	127	135
Positivretuscheur	190	186	197	182	160	167
Reproduktionsphotograph	485	515	539	621	591	617
Schriftlithograph	86	92	94	93	93	64
Schriftsetzer	6995	7224	7410	7396	7101	6853
Siebdrucker	64	85	97	107	120	138
Stahlstichpräger	35	26	34	32	22	20
Stempelmacher	53	58	62	57	53	42
Stereotypeur	160	165	176	139	132	131
Tiefdruckätzer	127	122	122	113	107	109
Tiefdrucker	92	144	175	184	170	154
Tiefdruckretuscheur	253	340	323	358	345	372
	16 853	17 622	17 944	17 773	16 857	16 645

Quelle: Industrie- und Handelstag, übernommen von der BGV – Wirtschaftspolitisches Referat.

Tab. (7): Mitgliedszahlen der Gewerkschaften

Mitgliederbewegung

Jahr	Graphisches Gewerbe	Papier und Pappe verarb. Industrie	Beschäftigte insgesamt	Organisiert in IG DuP	Prozent
1949	88 000	47 400	135 400	120 644	89,1
1950	104 800	56 400	161 200	133 074	82,6
1951	115 700	63 100	178 800	136 749	76,4
1952	120 100	65 000	185 100	132 171	71,4
1953	129 600	71 400	200 000	129 223	64,6
1954	134 700	78 800	213 500	129 928	60,8
1955	142 200	86 100	228 300	131 315	57,5
1956	151 400	93 300	244 700	133 418	54,5
1957	162 400	95 200	257 600	136 359	52,9
1958	169 600	97 800	267 400	140 472	52,5
1959	176 000	99 800	275 800	141 189	51,1
1960	177 200	108 800	286 000	140 908	49,2
1961	184 300	113 600	197 900	143 924	48,3
1962	201 300	120 200	321 500	145 887	45,8
1963	204 500	121 800	326 300	145 415	44,6
1964	206 600	123 000	329 600	144 700	44,0

„Trotz der absinkenden Mitgliederzahl gegenüber der Zahl der im Graphischen Gewerbe und in der Papierverarbeitung Gesamtbeschäftigten können wir mit Genugtuung feststellen, daß der Prozentanteil der Facharbeiter und der damit verbundene Zuwachs sich seit 1948 bis heute im allgemeinen konstant gehalten hat. Nach wie vor liegt bei diesen Mitgliedern das Organisationsverhältnis im groben Durchschnitt bei 80 Prozent. Darunter gibt es selbstverständlich bei einzelnen Facharbeitergruppen ein Organisationsverhältnis bis zu fast 100%. Der Zuwachs, zur Beschäftigtenzahl gesehen, kommt im wesentlichen aus dem Kreis der ungelernten Arbeitnhmer. Infolge einer verhältnismäßig starken Fluktuation, besonders unter den weiblichen Arbeitnehmern — oft noch saisonbedingt — ist es außerordentlich schwer, diese Menschen für die gewerkschaftliche Organisation zu interessieren. Es bedarf hier ganz besonderer Anstrengungen, diese Arbeitnehmer aufzuklären und schließlich von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft zu überzeugen.

Der Umstand aber, daß innerhalb von 2 Jahren der Mitgliederstand um rd. 1200 Mitglieder weniger geworden ist, veranlaßte den Hauptvorstand, eine größere Mitgliederwerbung und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Vielleicht, so könnte man sagen, ist die Aktion zu spät erfolgt, denn sie hätte nicht erst einsetzen sollen, als die Mitgliederbewegung schon rückläufig war."

Quelle: Geschäftsbericht der IG DuP 62—65 . . . ; S. 79/80.

Tab. (8): Beschäftigtenstruktur

Die Verteilung der Arbeiter im Druckereigewerbe nach Leistungsgruppen im Jahre 1961

	Belgien		BRD		Frankreich		Luxemburg		Niederlande	
Leistungsgruppe	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b
Männl. Arbeiter										
Facharbeiter	71,4	89,4	56,3	76,6	52,1	73,4	65	68	62,8	67,1
Angelernte Arbeiter	2,0	2,6	12,5	16,9	15,4	21,7	15	16	19,9	21,3
Hilfsarbeiter	6,5	8,0	4,7	6,5	3,5	4,9	15	16	10,8	11,6
Weibl. Arbeiter										
Facharbeiter	3,9	19,4	0,9	3,3	11,4	39,5	—	—	0,7	10,1
Angelernte Arbeiter	9,6	48,0	17,5	66,1	13,0	44,8	2	33	3,2	48,8
Hilfsarbeiter	6,6	32,6	8,1	30,6	4,6	15,7	3	66	2,6	41,1

a: in v.H. aller Arbeiter
b) in v.H. der männlichen bzw. weiblichen Arbeiter

Quelle: „Entwurf" . . . ; S. 18.

Verteilung der im Jahre 1961 im Druckereigewerbe erfaßten Arbeiter nach dem Geschlecht in v.H.

Land	Männliche Arbeiter	Arbeiterinnen
Belgien	76,9	23,1
BRD	64,6	35,4
Frankreich	72,8	27,2
Italien	71,9	28,1
Luxemburg	89,8	10,2
Niederlande	90,0	10,0

Quelle: „Entwurf" . . . ; S. 17.

Die von der Lohnerhebung 1961 erfaßten Betriebe (BRD: Unternehmen) sowie die mittleren Gesamtarbeitskosten nach Größenklassen

Land	50—99	100—199	200—499	500—999	1000 und mehr	Betriebe zusammen
	Betriebe mit Beschäftigten					
	Zahl der Betriebe					
Belgien	46	12	11		—	69
BRD	358	180	136	34	16	724
Frankreich	129	67	34	6	3	239
Italien	128	62	41	4	4	239
Luxemburg	5(1)	1	—	—	—	6
Niederlande	84	40	21	3	1	149
	Gesamtarbeitskosten in bfrs.					
Belgien	42,82	42,91	44,55		—	43,68
BRD	48,67	49,87	52,61	55,38	59,32	52,96
Frankreich	52,31	53,61	61,37	86,00	69,56	63,97
Italien	44,35	42,75	60,01	36,17	52,00	49,76
Luxemburg	53,69 (2)		—	—	—	53,69
Niederlande	43,60	42,75	46,32	—	—	44,48

(1) Davon 4 mit 20 bis 49 Beschäftigten
(2) Einschließlich Betriebe mit 20 bis 49 Beschäftigten

Quelle: „Entwurf" . . .; S. 8.

Beschäftigte pro Betrieb im Graphischen Gewerbe 1960

Land	sachliche Abgrenzung	statistische Abgrenzung	durchschnittl. Beschäftigtenzahl	Trend
BRD	Druck- und Vervielfältigungsindustrie	10 und mehr Beschäftigte	60,4	stark steigend
Belgien	Werk- und Akzidenzdruckereien	Beschäftigte in Betrieben mit 10 u. mehr Arbeitern	48,4	steigend
Frankreich	Werk- und Akzidenzdruckereien	11 und mehr Beschäftigte	68,5	steigend
Italien	Druck- und Vervielfältigungsindustrie	11 und mehr Beschäftigte	50[a)]	steigend
Niederlande	Druckereiindustrie	10 und mehr Beschäftigte	49,7	keine eindeutige Tendenz
Großbritannien	Druck- und Vervielfältigungsindustrie	11 und mehr Beschäftigte	85[a)]	vermutlich konstant
Österreich	Graphisches Gewerbe	10 und mehr Beschäftigte	55,9	bis 1960 fallend, dann steigend
Schweden	Graphische Industrie	11 und mehr Beschäftigte	49,7	nur schwach steigend
Schweiz	Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie	Beschäftigte in Betrieben mit 11 und mehr Arbeitern und technischen Angestellten	49,9	steigend

[a)] geschätzt

Quelle: Die Struktur . . .; S. 35.

Tab. (9): Betriebsgrößenklassen

Gesamtzahl und Gliederung der Industriebetriebe des Graphischen Gewerbes in der BRD einschließlich West-Berlin und ab 1961 Saarland — Stand Ende September des jeweiligen Jahres (hauptbeteiligte Industriezweige).

Betriebsgrößen		Betriebe 1952	1960	1962
1— 9	Beschäftigte	3962	3428	3049
10— 19	„	2079	1068	1058
20— 49	„		1175	1221
50— 99	„	336	489	518
100—199	„	178	232	240
200—499	„	85	129	142
500—999	„	14	32	33
1000 u. mehr	„	3	9	10
	insgesamt	6657	6562	6271

Quelle: Stat. Bundesamt, die Industrie der BRD, Sonderbeiträge zur Industriestatistik, Reihe 4., übernommen von der BGV-Wirtschaftspolitisches Referat.

Gesamtzahl und Gliederung der Betriebe und Beschäftigten des Graphischen Gewerbes in der BRD einschließlich Saarland und West-Berlin — Stand September 1962 (hauptbeteiligte Industriezweige).

Zählung der Handwerksbetriebe per 31. 5. 1956 (ohne Saarland).

Größenklasse		Betriebe	Beschäftigte
1— 9	Beschäftigte	1454	5191
10—19	„	160	2081
20—49	„	44	1192
50—99	„	6	362
100 und mehr	Beschäftigte	2	299
	insgesamt	1666	9125

Anmerkung: Berlin-West davon zählte 1956 312 Handwerksbetriebe.

Quelle: Stat. Bundesamt, Sonderbeiträge zur Industriestatistik, Reihe 4 und Handwerkszählung 1956, übernommen vom BGV-Wirtschaftspolitischen Referat.

Structure de l'industrie y compris artisanat

	Nombre d'Entreprises	Effectifs totaux (ouvriers et employés)
moins de 10 salariés	env. 6000[1])	env. 33 000
de 11 à 50 salariés	600	14 700
de 51 à 100 salariés	100	7 400
de 101 à 200 salariés	49	6 700
de 201 à 500 salariés	28	10 400
de 501 à 1000 salariés	10	7 300
plus de 1000 salariés	4	7 700
	env. 6791	env. 87 200

[1]) Tout 2000 entreprises environ n'occuperaient aucun salarié.

Quelle: Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques.
4e Plan de Modernisation et d'Équipement, 1962, S. 19.

Produktion im Industriezweig in den Jahren 1953 und 1963 nach Betriebsgrößen (nach Zahl der Beschäftigten, Vergleichsmonat September).

Gesamt	Beschäftigte 1—9	%	10—49	%	50—99	%	100—199	%	200—499	%	über 500	%
Betriebe												
1953 6 233	3 655	58,6	1 936	31,1	372	6,0	159	2,6	90	1,4	21	0,3
1963 6 153	2 806	45,6	2 384	38,8	531	8,6	247	4,0	143	2,3	42	0,7
Beschäftigte												
1953 147 195	16 144	11,0	41 415	28,0	26 013	17,7	21 887	14,9	27 228	18,5	14 508	9,9
1963 220 169	12 437	5,6	53 660	24,4	36 867	16,7	34 033	15,5	43 846	20,0	39 326	1,78
Monatsumsatz in 1000 DM												
1953 184 331	15 212	8,3	42 526	23,1	.30 108	16,3	29 205	15,8	40 702	22,1	26 578	14,4
1963 495 609	22 857	4,6	97 850	19,7	73 044	14,7	74 996	15,1	102 805	20,7	124 057	25,1
Monatsumsatz je Beschäftigten												
1953 1 252,—	942,—		1 027,—		1 157,—		1 334,—		1 495,—		1 832,—	
1963 2 251,—	1 838,—		1 824,—		1 981,—		2 204,—		2 345,—		3 155,—	
Steigerung des Umsatzes je Beschäftigten in % 79,8	95,1		77,6		71,2		65,2		57,0		72,2	

Q u e l l e : Geschäftsbericht der IG DuP 62—65 . . . ; S. 106.

Tab. (10): Preisindices

Index der Erzeugerpreise „Druck" im Bundesgebiet (Basis 1962 = 100)

	1963	1964	1956 / Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli
Druck (insgesamt)	103,0	105,5	109,9	108,5	108,7	108,7	108,9	109,1	109,1	109,1
Geschäftspapiere	103,4	104,6	106,8	105,0	105,4	105,4	105,4	105,4	105,5	105,5
Etiketten	104,4	104,3	101,4	100,6	100,6	100,6	100,6	100,9	100,9	100,9
Schokoladen-umschläge	99,4	97,2	93,7	93,0	93,0	93,0	93,0	93,0	93,5	93,5
Werbungsmaterial und Kalender	100,4	102,9	108,1	106,7	106,7	106,7	107,0	107,2	107,2	107,2
Bücher	103,8	110,5	123,3	121,4	121,4	121,5	121,7	121,7	121,8	121,8
Zeitschriften	103,4	106,1	109,8	109,0	108,0	109,0	109,4	109,4	109,4	109,4
Kunstdruckblätter und -karten	101,6	103,6	110,5	109,0	109,8	109,8	109,8	109,8	109,8	109,8
Atlanten	102,2	104,9	111,2	109,9	109,9	109,9	109,9	109,9	109,9	109,9
Verkehrskarten	102,1	105,3	112,6	111,2	111,2	111,2	111,2	111,2	111,2	111,2
Klischées	101,3	102,7	113,2	110,4	111,4	111,4	111,3	113,2	113,2	113,2
Gummistempel	104,6	112,8	117,9	117,0	117,0	117,0	117,0	117,0	116,7	116,7

Q u e l l e : Stat. Bundesamt übernommen vom Wirtschaftspolitischen Referat der BGV.

Index verschiedener Erzeugerpreise im Bundesgebiet (Basis 1962 = 100)

	1963	1964	1965 / Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli
Druckmaschinen	102,1	104,5	106,8	106,2	106,2	106,2	106,4	106,4	106,4	106,4
Papier	98,5	98,2	99,5	98,8	98,8	99,8	99,0	99,4	99,7	99,9
Pappe	101,4	101,6	104,0	103,1	103,1	103,1	103,1	103,7	104,1	104,0
Zeitungsdruckpapier	97,1	92,0	91,8	91,8	91,8	91,8	91,8	91,8	91,8	91,8
Druckpapier in Rollen:										
holzhaltig	97,7	96,2	98,3	97,8	97,8	97,8	97,8	98,5	98,6	98,6
holzfrei	93,7	94,0	95,9	93,5	93,5	93,5	94,3	95,8	96,9	97,7
Papier u. Pappewaren (insgesamt)	101,3	103,2	107,8	105,8	106,3	106,7	106,9	107,0	107,7	108,0

	1963	1964	1965 / Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli
Geschäftsbücher, Bürohilfsmittel, Lehrmittel	99,3	99,2	104,8	103,6	103,8	103,8	103,7	103,7	103,7	103,7
Papiersäcke	102,1	104,0	107,2	104,0	104,0	104,0	104,0	104,0	107,9	109,7
Tüten und Beutel	100,5	102,1	111,9	111,1	116,6	112,1	112,1	112,1	111,9	111,9
Briefumschläge										
Papierausstattungen	100,4	100,9	104,8	102,9	103,4	103,9	103,9	104,0	104,1	104,1
Kartonagen	102,0	104,2	109,3	105,6	107,0	108,2	109,0	109,5	109,5	109,5
Faltschachteln	103,3	108,0	111,0	109,4	110,3	110,3	110,3	110,3	110,8	110,8

Quelle: Stat. Bundesamt, übernommen vom Wirtschaftspolitischen Referat der BGV.

Tab. (11): Investitionszahlen

Bruttoinvestitionen im Graphischen Gewerbe in Mill. Landeswährung.

Land	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
BRD	135	160	180	185	185	200	260	320	260
Belgien	264	347	459	668	409	537	611	718	—
Frankreich	—	—	—	256	221	281	269	345[a]	—
Niederlande	34,1	50,0	49,1	48,5	62,0	57,6	62,7	83,6	100,0

[a] Geschätzt

Quelle: „Die Struktur“... ; S. 60.

Investitionen im Graphischen Gewerbe — Investitionsquote am Umsatz in %.

Land	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
BRD	7,6	7,8	7,3	6,4	7,1	7,4	8,4	6,1
Belgien	—	—	—	—	5,9	6,7	7,2	—
Frankreich	—	—	9,5	7,2	7,9	6,6	7,5[a]	—
Italien	5,0	4,1	4,4	4,1	4,4	6,6	—	—
Niederlande	10,8	8,5	8,3	9,7	8,6	8,6	10,3	11,3

Investitionen je Beschäftigten in DM

BRD	1205	1285	1260	1170	1365	1505	1840	1415
Belgien	1153	1485	2068	1244	1609	1837	2112	—
Frankreich	—	—	2260	1674	1913	1553	1957[a]	—
Niederlande	1955	1871	1785	1830	1648	1751	2293	2743

[a] Geschätzt

Quelle: „Die Struktur“ ... ; S. 61.

Tab. (12): Löhne im Graphischen Gewerbe

Bruttolöhne im Graphischen Gewerbe und in der verarbeitenden Industrie 1961 (in DM).

Land	Graph. Gewerbe	Verarbeitende Industrie
BRD	3,24	2,96
Belgien	2,80	2,48
Frankreich	3,31	2,26
Italien	2,00	1,59
Niederlande	2,25	2,28
Großbritannien	5,24	3,78
Österreich	2,18	1,85
Schweden	5,16	4,94
Schweiz	4,56	3,91

Die Tabelle zeigt „zunächst das Verhältnis zwischen den Löhnen im Graphischen Gewerbe und in der verarbeitenden Industrie (in zwei Fällen statt dessen in der Gesamtindustrie). Grundsätzlich liegen die Löhne im Graphischen Gewerbe wesentlich über dem Durchschnitt der übrigen Industrie. Zusammen mit der Eisen- und Metallerzeugung und verschiedenen Sparten des Maschinenbaus steht das Graphische Gewerbe an der Spitze der Entlohnungsskala in der verarbeitenden Industrie. Der Abstand zum Durchschnitt variiert in den einzelnen Ländern. Die Differenz von fast 39% in Großbritannien ist allerdings nicht typisch, denn es handelt sich speziell um die Zahlen der Zeitungsdruckereien. Lediglich die Niederlande liegen 1961 geringfügig unter dem Durchschnitt. (Bis 1960 war die Abweichung schwach positiv.) Die „Lohnhierarchie" in den einzelnen Ländern ist in weitem Umfang nur historisch zu erklären."

Quelle: „Die Struktur" . . .; S. 40.

Wöchentliche Arbeitsstunden im Graphischen Gewerbe und in der verarbeitenden Industrie (1954–1961)

Graphisches Gewerbe	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961
				Geleistete Arbeitsstunden				
BRD	46,9	46,2	45,0	43,6	41,8	40,7	40,9	39,9
Frankreich	42,1	42,5	42,9	43,0	42,8	42,8	43,1	43,2
Italien	42,2	43,0	41,8	41,4	41,4	41,4	41,4	40,9
Niederlande (nur Männer[a])	49,4	49,4	49,3	49,0	49,1	49,0	49,8	46,8
				Bezahlte Arbeitsstunden				
BRD	51,6	51,2	50,2	47,7	47,7	46,8	47,0	47,0
Verarbeitende Industrie								
				Geleistete Arbeitsstunden				
BRD	43,7	43,7	42,8	39,8	39,5	39,4	38,7	37,8
Frankreich	—	45,7	45,9	46,2	45,1	45,5	45,9	46,1
Italien	39,3	39,1	38,6	38,9	38,4	38,9	39,3	38,6
Niederlande (nur Männer)[a]	49,0	49,0	49,0	49,0	49,0	49,0	49,0	—

[a] Insgesamt dürften die Arbeitsstunden um 2% bis 4% niedriger liegen.

Quelle: „Die Struktur" . . .; S. 37.

Durchschnittliche Aufwendungen der Arbeitgeber an Arbeitskosten je geleistete Arbeiterstunde im Druckereigewerbe der Länder der EWG im Jahre 1961

	Belgien	Frankreich	BRD	Italien	Luxemb.	Niederl.
Gesamtarbeitskosten je geleistete Arbeiterstunde in bfrs.	43,68	63,97	52,96	49,76	53,69	44,48
davon in v.H. Direktlohn	71,61	60,78	73,85	55,62	75,03	67,91
Prämien und Gratifikationen	2,53	3,23	2,31	6,20	4,27	5,58
Entlohnung für nicht gearbeitete Tage	9,18	6,53	8,49	9,54	6,63	5,56
Beiträge zur sozialen Sicherheit:						
gesetzliche	15,51	16,12	10,63	22,52	10,21	9,69
tarifliche und freiwillige	0,43	2,24	2,20	1,21	0,90	5,39
Sonstige Sozialleistungen[1]	0,74	7,48	2,52	4,14	2,94	5,88
Steuern sozialer Art	—	3,62	—	0,78	—	—

[1] Aufwendungen für die Neueinstellung und Berufsausbildung, Naturalleistungen, übrige Sozialleistungen

Quelle: „Entwurf„ . . .; S. 4.

Durchschnittliche Aufwendungen der Arbeitgeber an Arbeitskosten je geleistete Arbeiterstunde im Druckereigewerbe Frankreichs nach Regionen im Jahr 1961

Region	Arbeitskosten in bfrs.	Erfaßte Arbeiter in v.H.
Paris	75,37	56,2
Bassin parisien	52,54	8,9
Nord	48,63	4,5
Ost	46,46	6,2
West	50,04	7,2
Massif Central	53,38	2,8
Bassin Aquitain	35,62	5,2
Axe Rhodanien	50,68	7,1
Méditerannée	51,42	1,9
Frankreich insgesamt	63,97	100,0

Quelle: „Entwurf" . . .; S. 6.

Belgien: Tarifliche Wochenlöhne (einschließlich Teuerungszulagen) der höchsten Orts- und Arbeitsklasse in bfrs. (1)

Leistungsgruppe	Datum	1961	1964
Hochqualifizierte Facharbeiter	1. 4.	1548—1733	1750—2175
	1. 10.	1573—1760	1913—2308
Facharbeiter	1. 4.	1491	1695
	1. 10.	1515	1850
Angelernte Arbeiter	1. 4.	1267	1456
	1. 10.	1287	1602
Hilfsarbeiter	1. 4.	1178	1361
	1. 10.	1197	1504
Hilfsarbeiterinnen	1. 4.	815	941
	1. 10.	828	1070

(1) Im Zeitungsdruck liegen die Lohnsätze um jeweils 10 v.H. höher.

BRD: Tarifliche Stundenlohnsätze der höchsten Orts- und Altersklasse in DM

Leistungsgruppe	Datum	1961	1964
Hochqualifizierte Facharbeiter	1. 4.	3,32	4,39
	1. 10.	3,71	4,73
Facharbeiter	1. 4.	2,77	3,66
	1. 10.	3,03	3,94
Angelernte Arbeiter	1. 4.	2,35	3,11
	1. 10.	2,63	3,35
Hilfsarbeiter	1. 4.	2,09	2,76
	1. 10.	2,33	2,98

Frankreich: Tarifliche Stundenlohnsätze der höchsten Orts- und Altersklasse in Franken

Leistungsgruppe	Datum	1961	1964
Hochqualifizierter Facharbeiter — E —	1. 4.	4,36	5,16
	1. 10.	4,48	5,32
Facharbeiter — P 2 —	1. 4.	3,41	4,04
	1. 10.	3,51	4,16
Angelernte Arbeiter — OS2 —	1. 4.	2,80	3,32
	1. 10.	2,88	3,42
Hilfsarbeiter — M1 —	1. 4.	2,00	2,37
	1. 10.	2,06	2,44

Italien: Tarifliche Stundenlöhne der Arbeiter der höchsten Orts- und Altersklassen in Lire

Leistungsgruppe		Datum	1961	1964
Männer	OS.	1. 4.	430,62	631,46
		1. 10.	433,93	649,13
	O.Q.	1. 4.	290,18	422,83
		1. 10.	292,06	434,09
	M.S.	1. 4.	241,12	361,13
		1. 10.	243,25	371,26
	M.C.	1. 4.	226,31	334,19
		1. 10.	228,87	343,73
Frauen	M.G.	1. 4.	193,37	306,73
		1. 10.	195,37	315,53

(Zur Erläuterung: O.S. Hochqualifizierte Arbeiter; O.Q. Facharbeiter; M.S., M.C. Hilfsarbeiter. D. Verf.)

Luxemburg: Tarifliche Stundenlohnsätze der Arbeiter der höchsten Altersklasse in lfrs.

Leistungsgruppe	1. 4./1. 10. 1961	1. 4. 1964	1. 10. 1964
Hochqualifizierte Facharbeiter	45,50	51,00	52,75
Facharbeiter	40,00	45,30	46,90
Angelernte Arbeiter	34,00	38,50	39,85
Hilfsarbeiter	31,00	34,00	35,20
Frauen:			
Hilfsarbeiterinnen	20,00—30,00	20,00—34,00	20,00—34,00

Niederlande: Tarifliche Mindeststundenlohnsätze der Arbeiter der höchsten Altersklasse in Gulden

Leistungsgruppe	Buchdruckereien		Stein- und Offsetdruckereien	
	1961	1964	1961	1964
Hochqualifizierte Facharbeiter	2,15	2,78	2,07	2,67
Facharbeiter	1,91	2,46	1,94	2,50
Angelernte Arbeiter	1,57	2,04	1,57	2,04
Hilfsarbeiter	1,47	1,92	1,47	1,92

Quelle: „Entwurf" . . .; S. 21—25.

Zuschläge für Mehrarbeitstunden

Land	Mehrarbeit bei Tage: Stunde	Zuschläge in v.H.	Mehrarbeit bei Nacht: Stunde	Zuschläge in v.H.
Belgien	1.—2. täglich	25	1.—2. täglich	
	ab 3. täglich	50	von 22 bis 6 Uhr morg.	100
			ab 3. täglich	
BRD	1.—2. täglich	25	1.—2. täglich	25
	für jede weitere täglich	+ 5	für jede weitere + Nachtarbeitszuschlag	+ 5
Frankreich	1.+2. täglich	33	1.+2. täglich	33
	3.+4. täglich bzw.	50	3.+4. bzw.	50
	ab 5. wöchentlich	100	ab 5. wöchentlich	100
	Bei regelmäßigem Wochenarbeitsplan über 40 Stunden für mind. 2 Monate		+ Nachtzuschlag	
	bis zur 48. Wochenstunde	33		
	54. Wochenstunde	50		
	ab 55. Wochenstunde	75		
Italien	ab 1. tägl. bzw. wöchentl.	30	ab 1. tägl. bzw. wöchentl.	60
Luxemburg	1.—2. täglich	25	1.—2. tägl.	25+15 bis 45
	ab 3. täglich	35	ab 3. tägl.	35+15 bis 45
Niederlande	Montag—Freitag	25	Dienstag—Freitag	
	Sonnabend 1961 6—13	25	20—6 Uhr	50
	13—15	50	Montag oder nach Feiertag	
	15—24	100	0— 6 Uhr	100
	1964 6—13	50	20—24 Uhr	50
	13—24	100		

Quelle: "Entwurf" . . .; S. 32.

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit in v.H.

Land	Sonntagsarbeit	Arbeit an Feiertagen: die auf einen Werktag fallen	die auf einen Sonntag fallen
Belgien			
Druck von Tageszeitg.	1961: 20 + Ausgleich 1964: 70 + Ausgleich	1961: 20 + Ausgleich 1964: 80 + Ausgleich	1961: 20 + Ausgleich 1964: 80 + Ausgleich
übriges Druckereigewerbe	100	100 + Ausgleich	100 + Ausgleich
BRD	60—100	6 Feiertage: 125 bis zu 5 Feiertage: 60—100	3 Feiertage: 150
Frankreich	1961: morgens 60; nachm. 100 1964: 100	1961: morgens 60; nachm. 100 1964: 100 außerdem Feiertagsvergütung	1961: morgens 60; nachm. 100 1964: 100 außerdem Feiertagsvergütung
Italien	60 + Ausgleich	60	60
Luxemburg	100 + 55 lfrs.	100	100 + 55 lfrs.
Niederlande	100	Tagdienst 100 Nachtdienst 1961: 166⅔ 1964: 187½	Tagdienst 100 Nachtdienst 1961: 166⅔ 1964: 187½

Quelle: „Entwurf" . . .; S. 37.

Die mittleren Bruttostundenverdienste der männlichen und weiblichen Arbeiter im Druckereigewerbe im Vergleich zur Gesamtindustrie

Land	Herbst 1961 (1) in nationaler Währung	Herbst 1961 (1) in v. H. des Durchschnittes der Gesamtindustrie (2)	April 1964 (3) in nationaler Währung	April 1964 (3) in v. H. des Durchschnittes der Gesamtindustrie (2)
Belgien	34,97 bfrs.	107.9	41,43 bfrs.	103,2
BRD	348,8 Pfg.	113,0	414,2 Pfg.	108,5
Frankreich	4,08 ffrs.	145,7	4,80 ffrs.	138,7
Italien	308,62 Lit.	123,1	493,97 Lit.	138,8
Luxemburg	41,94 Lfrs.	94,7	48,59 Lfrs.	91.0
Niederlande	2,04 fl.	99,0	2,86 fl.	103,2

(1) Frankreich und Italien: September; Graphisches Gewerbe; Benelux-Staaten: Oktober; Druckereigewerbe; BRD: November; Buch- und Zeitungsdruck;
(2) Enthält Bergbau, verarbeitende Industrie, Baugewerbe, in Italien 1961 ohne Baugewerbe.
(3) Einschl. Bindereien und Verlagswesen.

Quelle: „Entwurf" ...; S. 42.

Dauer des bezahlten Jahresurlaubs für Arbeiter des Druckereigewerbes

Land	Erwachsene Arbeiter 1961	Erwachsene Arbeiter 1964	Jugendliche Arbeiter 1961	Jugendliche Arbeiter 1964
Belgien Zeitungsdruckereien	12 Tage + 5 Tage	16 Tage + 5 Tage	18 Tage	18 Tage
BRD	14–24 Tage	15–24 Tage	24 Tage	24 Tage
Frankreich	18 Tage – 1 Monat	5-Tage-Woche: 20 Tage 6-Tage-Woche: 24 Tage + Zusatzurlaub	18 Tage	5-Tage-Woche: 20 Tage 6-Tage-Woche: 24 Tage
Italien	12–18 Tage	13–18 Tage	12–18 Tage	13–18 Tage
Lehrlinge			20–30 Tage	20–30 Tage
Luxemburg	12–18 Tage	18–21 Tage	18 Tage	18 Tage
Niederlande	2 Wochen + 3 Tage bis 2 Wochen + 6 Tage	3 Wochen bis 3 Wochen + 3 Tage (bei Schichtarbeit + 5 Tage	3 Wochen +	3 Wochen + 3 Tage

Quelle: „Entwurf" ...; S. 44.

Bezahlte Feiertage für Arbeiter des Druckereigewerbes

Land	Gesetzliche Feiertage	Tarifliche Feiertage	Feiertage zusammen
Belgien	10	2	12
BRD	10–14	—	10–14
Frankreich	1	10	11
Italien	16	1	17
Luxemburg	10	2	12
Niederlande	—	7	7

Quelle „Entwurf" ...; S. 46.

Bezahlte Freizeit an Arbeiter aus besonderen Anlässen im Druckereigewerbe in Tagen (1961)

Anlaß	Belgien	BRD	Frankreich	Italien	Luxemb.	Niederl.
Eigene Eheschließung	2	1	3	9 (1)	2	2
Geburt eines Kindes	2	2	— (2)	— (3)	2	2
Tod des Ehegatten oder eines Kindes	3	2	3	— (3)	2	2—6
Tod sonstiger Angehöriger	1—2	2	1—2	— (3)	1—2	1
Sonstige Familienereignisse	1—2	1	1	— (3)	1	1—2

(1) Davon 2 Tage zu Lasten des Arbeitgebers und 7 Tage zu Lasten der Nationalen Sozialversicherungsanstalt.

(2) Drei Tage, die aus Mitteln der Sozialen Sicherheit finanziert werden.

(3) Auf Antrag kann eine bezahlte Freizeit gewährt werden, die von Fall zu Fall auch bezahlt wird.

Quelle: „Entwurf" . . .; S. 48.

Wöchentliche Arbeitszeit

	Tariflich vereinbarte Arbeitsstunden 1. 1. 1964	Durchschnitt der tatsächlich gearbeiteten Stunden im Jahre 1963	
BRD	42	43,8	Febr. 1963
		40,3	Mai 1963
Frankreich	40	46	
Luxemburg	44	—	
Belgien	45	—	
Niederlande	45	46	
Italien	45	48	

Jährlich gearbeitete Stunden (unter Berücksichtigung aller bezahlter Abwesenheit)

BRD	1964
Frankreich	1864
Italien	2109
Niederlande	2129

Quelle: Cost of Labour in the European Printing Industrie; vertrauliche Mitteilung des International Bureau of the Federations of Master Printers; S. 11.

Besondere tarifliche Zulagen

Frankreich: Prämie von 2% des jährlichen Nettolohnes, in 2 Raten gezahlt — Ende Juni und Ende Dezember.

Niederlande: Prämie je nach Betriebszugehörigkeit: Nach 12½ Jahren — 64 Gulden im Jahr. Nach 25 Jahren — 128 Gulden im Jahr.

Italien: Weihnachtsgratifikation — 200 Stunden Lohn.

Quelle: Cost of Labour . . .; S. 15.

Akkordarbeit

BRD: Akkordarbeit besteht in Buchbinderei-, Fertigungs- und Papierverarbeitungsabteilungen.
Im allgemeinen führt Akkordarbeit dazu, daß Arbeiter mindestens 15% mehr als bei Zeitlohn verdienen.

Frankreich: Akkordarbeit wird immer weniger im Druckgewerbe angewandt. Manchmal noch im Maschinensatz, seltener im Maschinensaal, aber in den Buchbinderei- und Fertigungsabteilungen, wo Arbeiterinnen es vorziehen, da sie dadurch von 30 bis 100% mehr verdienen können.

Niederlande: Im allgemeinen wird in Holland im Graphischen Gewerbe keine Akkordarbeit geleistet. Unterschiede zwischen Akkord- und Zeitlohn schwanken erheblich zwischen den Betrieben und den Arbeitern. Ausreichende Informationen hierüber stehen nicht zur Verfügung.

Italien: Akkordarbeit ist im allgemeinen im Graphischen Gewerbe Italiens nicht üblich. Ausnahmen bestehen in besonderen Fällen und Verfahren — z. B. Faltschachtelherstellung.

Quelle: Cost of Labour . . . ; S. 21.

Tabelle (13): Effektivlöhne

Mindest- und Effektivlöhne

Mindestlöhne Höchste Ortsklasse 1.1.63	Mindestlöhne Höchste Ortsklasse 1.1.64	Mindestlöhne Niedrigste Ortsklasse 1.1.63	Mindestlöhne Niedrigste Ortsklasse 1.1.64	BRD in DM	Effektivlöhne Höchste Ortsklasse 1.1.63	Effektivlöhne Höchste Ortsklasse 1.1.64	Effektivlöhne Niedrigste Ortsklasse 1.1.63	Effektivlöhne Niedrigste Ortsklasse 1.1.64
3,40	3,66	3,34	3,59	Handsetzer	3,93	4,13	3,83	4,03
3,40	3,66	3,34	3,59	Buchdruckmaschinenmeister; Einfarben	4,11	4,32	4,02	4,22
3,40	3,66	3,34	3,59	Reproduktionsfotograph	4,60	4,83	4,49	4,71
3,40	3,66	3,34	3,59	Offsetmaschinenmeister, Einfarben	4,47	4,70	4,39	4,59
3,40	3,66	3,34	3,59	Buchbinder	3,79	4,02	3,70	3,91
2,89	3,11	2,83	3,05	Buchbindereiarbeiterin/ Alter 21 Jahre	3,16	3,31	3,08	3,21
				Frankreich in DM				
3,11	3,45	2,50	2,65	Handsetzer	3,68	4,30	2,74	2,91
3,12	3,52	2,50	2,65	Buchdruckmaschinenmeister	3,84	4,30	2,74	2,91
4,05	4,27	3,12	2,65	Reproduktionsphotograph	5,56— 5,73	5,68— 6,09	3,61	4,46
3,12	3,58	2,88	2,91	Offsetmaschinenmeister	4,29	4,71	3,17	3,17
3,11	3,29	2,50	2,65	Buchbinder	3,68	3,98	2,63	2,81
2,78	2,79	1,96	2,03	Buchbindereiarbeiterin	2,86	3,17	2,22	2,19

Mindestlöhne Höchste Ortsklasse 1. 1. 63	1. 1. 64	Niedrigste Ortsklasse 1. 1. 64	1. 1. 64	Italien in DM	Mindestlöhne Höchste Ortsklasse 1. 1. 63	1. 1. 64	Niedrigste Ortsklasse 1. 1. 63	1. 1. 64
2,66	3,26	2,19	2,65	Handsetzer	2,87	3,59	2,28	2,92
2,66	3,26	2,19	2,65	Buchdruckmaschinenmeister	2,87	3,59	2,28	2,92
2,81	3,60	2,32	2,93	Reprophotograph	3,18	4,14	2,52	3,37
2,81	3,60	2,32	2,93	Offsetmaschinenmeister	3,18	4,14	2,52	3,37
2,57	3,38	2,12	2,74	Buchbinder	2,96	3,71	2,44	3,00
1,99	2,62	1,64	2,12	Buchbindereiarbeiterin	2,29	2,88	1,89	2,33
				Holland in DM				
2,36	2,71	2,27	2,60	Handsetzer	2,65	3,08	2,57	3,02
2,36	2,71	2,27	2,60	Buchdruckmaschinenmeister	2,65	3,08	2,57	3,02
2,66	2,92	2,66	2,92	Reprophotograph	3,58	3,77	3,58	3,77
2,61	2,87	2,61	2,87	Offsetmaschinenmeister	3,28	3,59	3,28	3,59

Q u e l l e : Cost of Labour . . .

Entwicklung der Tarif- und Effektivlöhne im Graphischen Gewerbe (1954 = 100).

Land	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
Tariflöhne									
BRD	100	104,2	109,9	116,7	124,2	129,9	140,9	157,3	
Belgien	100	104,2	112,4	118,7	126,2	128,9	130,9	135,5	
Frankreich	100	104,7	114,9	124,6	149,4	160,3	175,0	186,6	
Italien	100	101,2	103,4	113,1	117,9	116,9	128,3	130,2	
Niederlande	100	100,0	102,1	114,2	114,2	119,3	132,1	136,4	
Effektivlöhne									
BRD	100	104,9	113,0	124,4	134,1	145,2	156,9	173,2	
Belgien	100	98,8	113,7	116,1	114,0	116,6	117,6	125,2	
Frankreich	100	102,6	122,8	135,8	164,2	186,0	196,9	211,4	
Italien	100	108,1	113,7	121,3	129,4	131,3	143,6	148,3	
Niederlande	100	108,5	113,8	128,5	127,7	135,4	143,1	156,9	

Entwicklung der Effektivlöhne in der verarbeitenden Industrie (1954 = 100).

BRD	100	106,5	120,8	126,4	135,0	142,5	156,6	172,8	192,7
Belgien	100	103,1	113,5	121,1	115,6	118,3	122,6	128,5	138,1
Frankreich	100	107,9	121,9	133,8	149,0	158,3	171,5	184,8	.
Italien	100	105,7	113,1	118,3	123,4	126,3	132,6	141,7	.
Niederlande	100	104,8	115,2	128,8	128,8	133,6	146,4	164,8	.

Q u e l l e : Die Struktur . . . ; S. 47/48.

Rangfolge der Berufe und Tätigkeiten bei den Facharbeitern

(Intraindustrielle Lohnstruktur)

1960			1961			1962			1963		
Rang	Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %	Rang	Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %	Rang	Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %	Rang	Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %
1	Farbätzer		1	Reprofotogr. f. Tiefdr.	45,1	1	Reprofotogr. f. Tiefdr.	44,8	1	Tiefdruckätzer	42,4
2	Offsetdr. (Mehrfarb.)		2	Tiefdruckätzer	44,4	2	Farbätzer	41,3	2	Reprofotogr. f. Tiefdr.	41,8
3	Tiefdruckätzer		3	Farbätzer	44,4	3	Tiefdruckretuscheure	40,0	3	Tiefdruckretuscheure	41,8
4	Reprofotogr. f. Tiefdruck		4	Offsetdrucker Mehrfarb.	44,1	4	Tiefdruckätzer	39,4	4	Offsetdrucker Mehrfarb.	40,9
5	Tiefdruckretuscheure		5	Tiefdruckretuscheure	42,2	5	Maschinensetzer	15,6	5	Maschinensetzer	16,4
6	Lithograhen		6	Reprofotogr. f. Offset	41,5	6	Offsetdrucker Mehrfarb.	38,4	6	Farbätzer	36,8
7	Reprofotogr. f. Chemie		7	Maschinensetzer	16,6	7	Lithographen	37,1	7	Lithographen	34,7
8	Positivretuscheure		8	Lithographen	37,6	8	Reprofotogr. f. Offset	35,8	8	Reprofotogr. f. Offset	32,6
9	Reprofotogr. f. Offs.		9	Reprofotogr. f. Chemigr.	36,5	9	Positivretuscheure	31,6	9	Tiefdrucker	31,5
10	Maschinensetzer		10	Nachschneider	35,8	10	Reprofotogr. f. Chemigr.	31,0	10	Nachschneider	29,7
11	Nachschneider		11	Tiefdrucker	35,0	11	Nachschneider	29,4	11	Galvanoplastiker	29,2
12	Tiefdrucker		12	Strichätzer	35,0	12	Tiefdrucker	29,4	12	Reprofotogr. f. Chemigr.	29,2
13	Offsetkopierer		13	Positivretuscheure	34,3	13	Offsetkopierer	28,4	13	Positivretuscheure	29,1
14	Autoätzer		14	Offsetkopierer	32,5	14	Galvanoplastiker	28,1	14	Offsetkopierer	28,8
15	Strichätzer		15	An- und Umdrucker	31,8	15	An- und Umdrucker	27,4	15	Offsetdrucker Einfarb.	28,2
16	An- und Umdrucker		16	Autoätzer	31,4	16	Strichätzer	26,8	16	An- und Umdrucker	27,1
17	Offsetdr. (Einf.)		17	Offsetdrucker Einfarb.	30,7	17	Offsetdrucker Einfarb.	25,8	17	Fräser und Monteure	26,2
18	Galvanoplastiker		18	Galvanoplastiker	30,3	18	Autoätzer	24,5	18	Autoätzer	25,9
19	Rotationsdrucker		19	Fräser und Monteure	29,3	19	Fräser und Monteure	24,2	19	Strichätzer	25,6
20	Klischeekopierer		20	Klischeekopierer	26,0	20	Korrektoren	15,1	20	Graphische Zeichner	25,6
21	Fräser und Monteure		21	Rotationsdrucker	26,0	21	Klischeekopierer	22,9	21	Rotationsdrucker	23,8
22	Steindrucker		22	Steindrucker	26,0	22	Rotationsdrucker	21,3	22	Korrektoren	14,8
23	Buchdrucker		23	Korrektoren	15,8	23	Buchdrucker	20,0	23	Klischeekopierer	23,2
24	Korrektoren		24	Buchdrucker	21,7	24	Stereotypeure	18,7	24	Buchdrucker	20,3
25	Stereotypeure		25	Stereotypeure	20,6	25	Handsetzer	17,1	25	Stereotypeure	17,7
26	Handsetzer		26	Stempelmacher	18,4	26	Siebdrucker	15,5	26	Handsetzer	17,4
27	Siebdrucker		27	Handsetzer	17,0	27	Stempelmacher	14,8	27	Offsetvervielfältiger	17,4
28	Stempelmacher		28	Siebdrucker	15,2	28	Steindrucker	14,5	28	Steindrucker	15,9
29	Buchbinder		29	Buchbinder	14,8	29	Buchbinder	12,6	29	Stempelmacher	15,6
									30	Buchbinder	12,9
									31	Siebdrucker	12,9

Rang	1964 Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %	Rang	1965 Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %	Rang	1966 Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %	Rang	1967 Tätigkeiten	übertarifl. Bez. %
1	Reprofotogr. f. Tiefdr.	43,2	1	Tiefdruckretuscheure	42,3	1	Tiefdruckretuscheure	43,9	1	Tiefdruckretuscheure	46,2
2	Tiefdruckretuscheure	42,9	2	Tiefdruckätzer	40,1	2	Reprofotogr. f. Tiefdr.	43,0	2	Reprofotogr. f. Tiefdruck	45,8
3	Offsetdrucker Mehrfarb.	40,1	3	Reprofotogr. f. Tiefdr.	40,1	3	Tiefdruckätzer	39,9	3	Offsetdrucker Mehrfarb.	35,6
4	Farbätzer	37,2	4	Offsetdrucker Mehrf.	38,9	4	Offsetdrucker Mehrfarb.	36,5	4	Farbätzer	35,0
5	Tiefdruckätzer	36,6	5	Maschinensetzer	13,6	5	Farbätzer	36,3	5	Lithographen	34,3
6	Maschinensetzer	13,9	6	Farbätzer	35,1	6	Maschinensetzer	13,0	6	Tiefdruckätzer	33,9
7	Lithographen	34,7	7	Tiefdrucker	32,7	7	Lithographen	33,8	7	Maschinensetzer	11,4
8	Reprofotogr. f. Offset	32,8	8	Lithographen	32,4	8	Tiefdrucker	33,3	8	Reprofotogr. f. Offset	29,4
9	Offsetkopierer	30,6	9	Nachschneider	30,4	9	Reprofotogr. f. Offset	31,5	9	An- und Umdrucker	29,2
10	Positivretuscheure	29,8	10	Reprofotogr. f. Offset	30,0	10	Nachschneider	28,6	10	Tiefdrucker	27,5
11	Reprofotogr. f. Chemigr.	29,8	11	An- und Umdrucker	29,0	11	Positivretuscheure	28,2	11	Positivretuscheure	25,5
12	Tiefdrucker	29,5	12	Offsetkopierer	28,0	12	An- und Umdrucker	27,3	12	Offsetkopierer	25,4
13	An- und Umdrucker	29,0	13	Positivretuscheure	28,0	13	Reprofotogr. f. Chemigr.	26,1	13	Fräser und Monteure	24,9
14	Offsetdrucker Einfarb.	28,1	14	Galvanoplastiker	27,2	14	Fräser und Monteure	25,7	14	Strichätzer	24,1
15	Galvanoplastiker	27,3	15	Reprofotogr. f. Chemigr.	26,7	15	Offsetkopierer	25,5	15	Galvanoplastiker	23,5
16	Strichätzer	26,5	16	Offsetdrucker Einfarb.	26,2	16	Galvanoplastiker	25,0	16	Offsetdrucker Einfarb.	22,8
17	Autoätzer	26,5	17	Fräser und Monteure	23,5	17	Offsetdrucker Einfarb.	24,3	17	Autoätzer	22,0
18	Fräser und Monteure	24,6	18	Korrektoren	14,7	18	Strichätzer	24,3	18	Korrektoren	13,3
19	Graphische Zeichner	23,8	19	Rotationsdrucker	23,0	19	Autoätzer	23,2	19	Klischeekopierer	21,3
20	Klischeekopierer	23,8	20	Klischeekopierer	22,8	20	Korrektoren	14,3	20	Graphische Zeichner	21,1
21	Korrektoren	14,8	21	Strichätzer	22,2	21	Klischeekopierer	22,7	21	Rotationsdrucker	19,4
22	Rotationsdrucker	22,7	22	Graphische Zeichner	20,3	22	Buchdrucker	21,2	22	Buchdrucker	18,3
23	Buchdrucker	21,3	23	Steindrucker	20,3	23	Grahischer Zeichner	20,7	23	Offsetvervielfältiger	17,9
24	Steindrucker	18,3	24	Buchdrucker	20,3	24	Steindrucker	18,7	24	Stempelmacher	15,9
25	Stereotypeure	17,8	25	Offsetvervielfältiger	17,6	25	Rotationsdrucker	18,5	25	Handsetzer	15,8
26	Offsetvervielfältiger	16,9	26	Stereotypeure	17,3	26	Stempelmacher	17,8	26	Stereotypeure	15,4
27	Stempelmacher	16,9	27	Notenstecher	16,3	27	Stereotypeure	16,7	27	Siebdrucker	13,8
28	Handsetzer	16,7	28	Stempelmacher	15,6	28	Handsetzer	16,7	28	Buchbinder	12,5
29	Buchbinder	13,7	29	Handsetzer	14,6	29	Offsetvervielfältiger	15,5			
30	Siebdrucker	12,8	30	Buchbinder	13,1	30	Notenstecher	15,1			
			31	Siebdrucker	11,9	31	Buchbinder	13,3			
						32	Siebdrucker	13,3			

Quelle: „Lohnstatistische Auswertung" der BGV . . .

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag: 10. Juni 1960

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Nieder-sachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	ungewog. Ø der gemeldet. Landesverb.
Buchdrucker (nicht Rotation)	6 168	3,10	3,04	2,90	3,13	3,20	2,78	3,10	3,26	3,15	2,91	3,10	2,88	3,03	3,04
Rotationsdrucker	791	3,26	3,13	3,39	3,18	3,72	2,89	3,26	3,67	3,23	2,83	2,93	3,07	3,01	3,20
Handsetzer	8 358	2,98	2,91	2,80	2,94	3,08	2,78	2,99	3,19	3,04	2,82	2,91	2,79	2,90	2,93
Maschinensetzer	4 617	3,53	3,47	3.58	3,53	3,62	3,27	3,55	3,35	3,53	3,41	3,41	3,32	3,38	3,46
Galvanoplastiker	127	3,39	3,19	3,13	3,01	3,24	—	—	3,58	3,33	—	—	—	3,38	3,28
Stereotypeure	825	3,10	2,96	3.16	2,87	3,07	2,70	3,09	3,37	3,08	2,90	2,96	2,85	2,96	3,01
Korrektoren	1 546	3,17	3,—	2,97	3,14	3,38	2,93	3,24	3,43	3,20	3,08	3,09	2,96	3,12	3,13
Lithographen	670	3,39	3,45	3,25	3,34	3,51	4,09	3,68	3,86	3,57	3,34	3,50	3,61	3,67	3,56
Steindrucker	40	2,92	3,74	2,92	—	—	—	3,01	3,09	3,26	—	—	—	3,09	3,15
Offsetdrucker (Einfarb.)	536	3,35	3,24	3,28	3,15	3,47	3,40	3,28	3,36	3,31	3,21	3,42	3,08	3,65	3,32
Tiefdrucker	325	3,59	3,50	3,33	3,12	3,34	—	3,42	3,72	3,32	—	—	—	3,22	3,40
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	530	3,78	3,65	3,39	3,67	3,85	3,86	3,73	3,97	3,63	3,46	3,98	3,38	3,78	3,70
Tiefdruckätzer	145	3,70	3,61	3,56	3,46	4,28	—	3,87	3,85	3,47	—	—	—	3,35	3,68
Reprofotograph f. Tiefdruck	162	3,36	3,59	3,51	3,87	3,92	—	3,25	3,69	3,78	—	—	—	3,70	3,63
An- und Umdrucker	389	3,42	3,37	3,25	3,22	3,66	3,16	3,38	3,44	3,56	2,93	3,23	3,40	3,25	3,33
Offsetkopierer	421	3,35	3,34	3,15	3,21	3,38	4,10	3,60	3,51	3,33	3,64	3,26	2,72	3,50	3,39

Klischeekopierer	166	3,24	3,33	3,07	3,11	3,19	3,48	3,15	3,24	3,59	2,87	2,90	3,15	3,18	3,19
Strichätzer	307	3,52	3,31	3,11	3,52	3,58	3,50	3,42	3,62	3,68	2,90	3,60	3,10	3,12	3,38
Autoätzer	578	3,49	3,37	3,26	3,41	3,27	2,97	3,40	3,59	3,74	3,49	3,05	3,18	3,85	3,39
Farbätzer	470	3,60	3,58	3,52	3,66	3,74	3,70	3,67	3,99	4,39	3,90	3,67	3,99	3,53	3,76
Nachschneider	231	3,57	3,44	3,17	3,32	3,62	3,33	3,32	3,68	3,64	3,17	3,70	2,88	3,48	3,41
Fräser u. Monteure	289	3,10	3,21	3,11	3,12	3,31	2,87	3,22	3,36	3,34	2,95	3,16	3,42	2,77	3,15
Tiefdruckretuscheure	261	3,48	3,34	3,19	3,70	3,56	—	3,42	3,77	3,88	3,94	—	—	3,20	3,57
Reprofotograph f. Offset	172	3,84	3,63	3,24	3,87	3,72	—	3,74	3,65	3,76	2,88	3,60	3,77	2,86	3,48
Reprofotogaph. f. Chemigr.	362	3,63	3,43	3,19	3,65	3,67	3,40	3,50	3,69	3,89	3,24	3,48	3,42	3,65	3,55
Positiv-Retuscheure	261	3,48	3,34	3,19	3,70	3,79	3,34	3,29	3,81	3,79	3,74	3,10	3,51	3,21	3,53
Buchbinder	2 661	2,89	2,80	2,67	3,—	2,97	2,89	2,93	3,01	2,92	2,74	2,89	2,78	2,76	2,87
Stempelmacher	78	2,82	2,93	2,55	—	2,92	2,91	3,01	2,97	2,89	3,35	—	2,81	2,61	2,89
Siebdrucker	34	3,20	2,78	3,33	—	2,87	—	—	2,71	2,88	—	—	—	2,55	2,90
Hilfspersonal:															
Lohngruppe	I	2 626	1,68	1,59	1,55	1,58	1,67	1,49	1,64	1,82	1,53	1,68	1,60	1,54	1,67	1,62
Lohngruppe	II	7,870	1,84	1,79	1,74	1,74	1,76	1,79	1,78	1,88	1,76	1,75	1,78	1,75	1,77	1,78
Lohngruppe	III	3 697	2,01	1,94	1,88	1,88	1,98	1,96	1,91	1,98	1,93	1,90	1,95	1,88	1,93	1,93
Lohngruppe	IV	3 148	2,29	2,19	2,20	2,21	2,17	2,16	2,30	2,31	2,24	2,12	2,20	2,21	2,23	2,22
Lohngruppe	V	5 214	2,49	2,38	2,52	2,35	2,46	2,26	2,46	2,66	2,46	2,30	2,29	2,29	2,43	2,41

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag: 12. Juni 1961

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	gewogener Ø der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. Ø in %
Buchdrucker (n. Rotation)	6 169	3,38	3,33	3,22	3,39	3,47	3,05	3,40	3,59	3,44	3,14	3,40	3,22	3,27	3,37 (+30)	21,7
Rotationsdrucker	775	3,54	3,42	3,51	3,33	3,65	3,06	3,65	3,81	3,51	3,15	3,33	3,25	3,27	3,49 (+27)	26,0
Handsetzer	8 194	3,27	3,16	3,11	3,26	3,42	2,98	3,32	3,49	3,30	2,84	3,21	3,07	3,15	3,24 (+28)	17,0
Maschinensetzer	4 532	3,85	3,74	3,95	3,87	3,98	3,60	3,92	4,21	3,93	3,74	4,78	3,66	3,59	3,87 (+43)	16,6
Galvanoplastiker	122	3,71	3,61	3,35	3,50	3,85	—	—	3,40	3,80	—	—	—	3,73	3,61 (+36)	30,3
Stereotypeure	814	3,39	3,25	3,38	3,04	3,46	2,96	3,45	3,76	3,34	3,11	3,30	3,10	3,22	3,34 (+29)	20,6
Korrektoren	1 554	3,48	3,35	3,26	3,46	3,47	3,24	3,53	3,69	3,55	3,34	3,38	3,33	3,35	3,45 (+32)	15,8
Lithographen	620	3,87	3,62	3,48	3,76	4,18	5,18	3,89	4,18	3,88	3,56	3,87	3,80	3,81	3,81 (+31)	37,6
Steindrucker	37	3,82	3,63	3,27	—	3,82	2,77	—	—	3,49	—	—	—	3,41	3,49 (+30)	26,0
Offsetdrucker (Einfarb.)	511	3,68	3,49	3,54	3,58	3,73	3,52	3,54	3,97	3,64	3,51	3,74	3,52	3,62	3,62 (+33)	30,7
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	503	4,09	3,84	3,79	3,82	4,26	3,73	3,98	4,38	3,97	3,67	4,16	3,72	3,92	3,99 (+31)	44,1
Tiefdrucker	808	4,06	3,76	3,62	—	3,65	—	3,80	4,01	3,60	—	—	—	3,89	3,75 (+30)	35,0
Tiefdruckätzer	146	4,04	3,92	3,75	—	4,42	—	4,14	4,23	4,06	—	—	—	3,82	4,— (+38)	44,4
Reprofotogr. f. Tiefdruck	152	3,86	4,—	3,65	—	3,76	—	3,55	4,01	4,41	—	—	—	4,44	4,02 (+40)	45,1
An- u. Umdrucker	379	3,78	3,50	3,47	3,36	3,64	3,38	3,75	3,74	3,83	3,33	3,47	3,51	3,63	3,65 (+23)	31,8
Offsetkopierer	379	3,74	3,40	3,48	3,61	3,56	3,75	3,74	4,11	3,61	3,84	3,62	3,12	3,78	3,67 (+30)	32,5

Klischeekopierer	164	3,53	3,42	3,24	3,32	3,35	3,06	3,57	3,71	3,74	3,22	2,87	3,47	3,30	3,49 (+21)	26,0
Strichätzer	282	3,71	3,59	3,36	3,78	3,61	3,38	3,69	4,41	3,95	3,47	3,50	3,28	3,61	3,74 (+28)	35,0
Autoätzer	566	3,67	3,47	3,28	—	3,77	3,49	3,56	3,98	3,89	3,50	3,43	3,22	3,61	3,64 (+16)	31,4
Farbätzer	480	3,87	3,76	3,64	3,91	4,24	3,99	3,82	4,46	4,48	3,92	4,02	4,27	4,17	4,— (+20)	44,4
Nachschneider	249	3,85	3,75	3,45	3,47	3,84	3,51	3,67	4,26	3,84	3,40	3,89	3,20	3,63	3,76 (+30)	35,8
Fräser u. Monteure	261	3,48	3,62	3,48	3,48	3,53	3,17	3,44	3,70	3,82	2,91	3,39	3,61	3,24	3,58 (+38)	29,3
Tiefdruckretuscheure	482	3,82	3,70	3,66	—	3,78	—	3,63	4,72	4,25	—	—	—	4,75	3,94 (+31)	42,2
Positiv-Retuscheure	256	3,83	3,52	3,30	3,94	3,90	3,51	3,64	4,28	4,04	3,73	3,69	3,60	3,38	3,72 (+25)	34,3
Reprofotogr. f. Offset	163	4,01	3,72	3,62	3,71	3,98	—	4,—	4,04	3,97	3,32	4,52	4,17	3,98	3,92 (+25)	41,5
Reprophotogr. f. Chemie	419	3,81	3,58	3,39	3,63	3,79	3,74	3,64	4,05	4,05	3,66	3,58	3,52	3,80	3,78 (+19)	36,5
Buchbinder	2 307	3,19	3,07	3,01	3,36	3,34	2,99	3,23	3,42	3,23	3,04	3,52	2,99	3,14	3,18 (+31)	14,8
Stempelmacher	64	3,62	3,20	2,77	3,28	3,13	3,27	3,36	3,30	3,39	3,45		—	2,82	3,28 (+33)	18,4
Siebdrucker	52	3,34	4,03	3,94	3,23	3,07	—	3,17	3,20	2,98	—	—	—	3,07	3,19 (+24)	15,2
Hilfspersonal:																
Lohngruppe I	2 658	1,89	1,85	1,77	1,89	2,01	1,75	1,86	1,93	1,80	1,98	1,82	1,78	2,11	1,88 (+23)	11,2
Lohngruppe II	7 603	2,09	2,04	1,96	1,98	2,03	1,96	2,01	2,05	2,02	1,99	2,—	2,—	2,16	2,04 (+24)	5,2
Lohngruppe III	3 748	2,29	2,24	2,22	2,14	2,28	2,21	2,15	2,26	2,20	2,16	2,21	2,13	2,18	2,22 (+28)	6,2
Lohngruppe IV	3 075	2,53	2,42	2,35	2,29	2,46	2,38	2,50	2,58	2,46	2,33	2,69	2,45	2,30	2,44 (+21)	7,5
Lohngruppe V	5 316	2,73	2,60	2,56	2,67	2,71	2,54	2,70	2,77	2,73	2,48	2,53	2,51	2,44	2,65 (+20)	12,8

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag: 12. Juni 1962

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	Saarland	gewogener ∅ der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. in %; in ( )
Buckdrucker (n. Rotation)	7 240	3,73	3,65	3,63	3,74	3,87	3,47	3,74	3,94	3,82	3,72	3,73	3,52	3,75	3,69	3,72 (+35)	20,0
Rotationsdrucker	947	3,82	3,69	3,86	3,64	3,85	3,45	3,95	4,21	3,81	3,55	3,68	3,45	3,65	3,66	3,76 (+27)	21,3
Handsetzer	9 465	3,61	3,49	3,54	3,62	3,79	3,35	3,64	3,87	3,70	3,74	3,59	3,43	3,51	3,65	3,63 (+39)	17,1
Maschinensetzer	5 635	4,18	4,14	4,36	4,21	4,52	4,—	4,28	4,63	4,33	4,09	4,84	4,11	4,04	4,25	4,29 (+42)	15,6
Galvanoplastiker	123	3,85	3,89	3,71	4,02	4,07	—	—	4,03	4,16	—	—	—	4,21	—	3,97 (+36)	28,1
Stereotypeure	938	3,70	3,54	3,78	3,46	3,81	3,38	3,57	4,02	3,70	3,43	3,61	3,54	3,55	3,88	3,68 (+34)	18,7
Korrektoren	1 824	3,78	3,73	3,66	3,79	4,03	3,50	3,87	4,17	3,87	3,69	3,82	3,72	3,74	3,85	3,82 (+37)	15,1
Lithographen	745	4,20	3,95	3,96	4,29	4,20	4,20	4,24	4,74	4,25	4,42	4,02	4,06	4,18	3,79	4,25 (+44)	37,1
Steindrucker	43	3,66	3,71	3,51	—	4,25	3,10	—	—	3,98	—	—	—	3,32	—	3,55 (+ 6)	14,5
Offsetdrucker (Einfarb.)	581	4,03	3,90	3,81	3,97	4,12	3,94	3,86	4,24	3,85	3,81	3,78	3,69	3,91	3,57	3,90 (+28)	25,8
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	734	4,36	4,24	4,34	4,28	4,50	4,75	4,44	4,90	4,29	4,28	4,24	3,70	4,38	3,90	4,29 (+30)	38,4
Tiefdrucker	915	4,—	4,15	3,91	—	3,92	—	3,97	4,36	3,89	3,97	3,70	—	4,15	—	4,01 (+27)	29,4
Tiefdruckätzer	155	4,38	4,27	4,27	—	4,40	—	4,50	4,42	4,40	4,73	—	—	4,15	—	4,32 (+32)	39,4
Reprofotogr. f. Tiefdruck	191	4,32	4,22	3,95	—	4,24	—	4,12	4,65	4,90	4,95	—	—	—	—	4,49 (+47)	44,8
An- u. Umdrucker	417	4,08	3,95	3,83	3,54	4,07	3,74	3,93	4,26	4,13	3,93	4,—	3,52	4,06	—	3,95 (+30)	27,4
Offset-Kopierer	484	3,97	3,89	3,88	3,88	4,—	3,88	4,11	4,22	4,06	4,02	3,89	3,53	4,26	3,65	3,98 (+31)	28,4

Klischee-Kopierer	181	3,85	3,88	3,61	3,56	3,97	3,57	3,86	4,16	3,99	3,62	3,73	3,60	3,78	—	3,81 (+32)	22,9
Strichätzer	3,07	3,96	3,96	3,71	3,91	4,14	3,63	3,87	4,24	4,17	3,82	4,05	3,65	4,04	3,25	3,93 (+19)	26,8
Autoätzer	582	3,75	3,79	3,66	3,91	4,13	3,50	3,79	4,35	4,22	4,08	3,70	3,58	3,82	—	3,86 (+22)	24,5
Farbätzer	494	4,32	4,19	3,95	4,12	4,48	4,22	4,27	4,79	4,74	4,38	4,23	4,53	4,54	—	4,38 (+38)	41,3
Nachschneider	267	4,18	3,92	3,78	3,85	4,34	3,95	3,85	4,35	4,22	3,99	4,05	5,62	4,12	—	4,01 (+25)	29,4
Fräser u. Monteure	322	3,87	3,95	3,77	3,92	4,04	3,40	3,88	4,13	3,87	3,35	3,83	3,98	3,84	—	3,85 (+27)	24,2
Tiefdruckretuscheure	529	4,17	4,19	4,08	—	4,45	—	4,04	5,12	4,51	4,08	—	—	—	—	4,34 (+44)	40,0
Positiv-Retuscheure	259	3,95	4,49	3,67	4,20	4,08	—	3,83	4,45	4,31	3,99	4,03	4,06	3,77	—	4,08 (+36)	31,3
Reprofotogr. f. Offset	176	4,58	4,21	4,03	4,16	4,35	—	4,42	4,61	4,13	4,13	3,85	3,88	4,06	—	4,21 (+29)	35,8
Reprofotogr. f. Chemie	450	4,25	3,99	3,76	3,89	4,09	3,90	3,94	4,39	4,42	4,21	3,98	3,70	3,95	—	4,06 (+28)	31,0
Buchbinder	2 953	3,49	3,37	3,32	3,68	3,68	3,29	3,53	3,77	3,56	3,33	3,52	3,44	3,53	3,57	3,49 (+31)	12,6
Stempelmacher	72	3,60	3,55	—	3,45	3,69	3,32	3,70	3,81	3,56	—	—	3,49	3,15	—	3,56 (+28)	14,8
Siebdrucker	37	3,58	3,41	3,72	3,50	—	—	3,77	3,56	—	—	—	—	3,60	—	3,58 (+39)	15,5

Hilfspersonal:

Lohngruppe	I	3 461	2,11	2,09	1,99	2,04	2,28	1,91	2,05	2,04	2,02	1,97	2,06	2,03	2,06	2,07	2,03 (+15)	7,4
Lohngruppe	II	9 113	2,33	2,25	2,22	2,23	2,33	2,20	2,23	2,27	2,27	2,18	2,29	2,21	2,21	2,37	2,24 (+20)	3,7
Lohngruppe	III	4 509	2,52	2,42	2,41	2,43	2,52	2,49	2,42	2,53	2,47	2,37	2,48	2,38	2,41	2,47	2,43 (+21)	4,3
Lohngruppe	IV	3 710	2,78	2,70	2,68	2,73	2,83	2,68	2,79	2,72	2,67	2,59	2,75	2,54	2,68	2,84	2,70 (+26)	6,7
Lohngruppe	V	6 006	2,98	2,86	2,80	2,88	3,14	2,80	2,95	3,09	2,94	2,77	2,95	2,71	2,87	2,88	2,92 (+27)	11,0

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag: 12. Juni 1963

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	Saarland	gewogener Ø der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. in %; in ( )
Buchdrucker. (nicht Rotation)	8 203	4,08	4,—	4,06	4,07	4,14	3,78	4,09	4,32	4,20	3,86	4,22	3,92	3,99	4,06	4,09 (+37)	20,3
Rotationsdrucker	1 109	4,20	4,20	3,90	3,99	4,17	3,81	4,28	4,59	4,22	3,85	3,92	3,95	4,10	4,17	4,21 (+45)	23,8
Handsetzer	10 605	3,74	3,83	3,88	3,93	4,10	3,71	3,99	4,23	4,08	3,79	4,00	3,74	3,98	3,95	3,99 (+36)	17,4
Maschinensetzer	6 638	4,63	4,56	4,87	4,61	4,75	4,40	4,64	5,08	4,78	4,50	4,64	4,75	4,44	4,53	4,75 (+46)	16,4
Galvanoplastiker	151	4,23	4,43	4,13	4,33	4,27		—	4,80	4,69	—	—	—	4,61	—	4,40 (+43)	29,2
Stereotypeure	1 021	4,06	3,86	3,96	3,79	3,98	3,81	4,—	4,37	4,15	3,81	3,93	3,78	3,94	4,10	4,00 (+32)	17,7
Korrektoren	2 087	4,20	4,07	4,07	4,02	4,27	3,95	4,24	4,52	4,31	3,94	4,07	4,09	4,12	4,27	4,20 (+38)	14,8
Lithographen	810	4,56	4,36	4,44	4,48	4,60	—	4,24	4,99	4,72	4,16	4,98	4,21	4,61	4,08	4,58 (+33)	34,7
Steindrucker	36	4,71	3,79	4,02	—	—	—	—		4,25	—		3,67	—	—	3,94 (+39)	15,9
Offsetvervielfältiger	101	4,48	3,66	4,06	—	3,90	3,93	4,13	3,89	4,13	—	–	—	4,03	—	3,99 (+—)	17,4
Offsetdrucker (Einfarb.)	610	4,38	4,21	4,29	4,32	4,43	4,10	4,31	4,78	4,31	4,34	4,98	4,15	4,55	4,01	4,36 (+46)	28,2
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	812	4,80	4,60	4,61	4,71	4,90	6,27	4,77	5,31	4,71	4,50	4,73	4,15	4,92	4,80	4,79 (+50)	40,9
Tiefdrucker	1 042	4,37	4,46	4,22	—	4,35	—	4,56	4,78	4,43	4,33	—	—	4,37	—	4,47 (+46)	31,5
Tiefdruckätzer	198	4,64	4,92	4,60	- -	4,65	-	5,00	4,75	4,97	—		—	4,71	—	4,84 (+52)	42,4
Reprofotograph für Tiefdruck	234	4,40	4,65	4,31	—	4,74	—	4,63	5,11	5,09	5,25	—		—	—	4,82 (+33)	41,8

Graphische Zeichner	91	4,17	4,13	4,41	4,34	4,49	—	3,88	4,20	4,62	4,24	4,27	4,28	4,12	—	4,27 —·		25,6
An- und Umdrucker	497	4,45	4,22	3,86	4,06	4,49	4,77	4,27	4,63	4,43	4,16	4,63	4,54	4,29	—	4,32 (+37)		27,1
Offsetkopierer	577	4,45	4,21	4,24	4,24	4,29	4,37	4,44	4,91	4,35	4,24	4,41	3,87	4,58	3,89	4,38 (+40)		28,8
Klischeekopierer	227	4,22	4,26	3,89	4,02	4,10	3,68	4,13	4,51	4,33	3,94	4,04	3,65	4,20	—	4,19 (+38)		23,2
Strichätzer	311	4,11	4,30	4,10	—	4,19	3,90	4,13	4,64	4,50	4,24	4,25	3,69	4,16	—	4,27 (+34)		25,6
Autoätzer	715	4,40	4,18	3,64	4,27	4,27	3,69	4,25	4,74	4,56	4,47	4,11	3,91	4,24	3,88	4,28 (+42)		25,9
Farbätzer	571	4,62	4,52	4,07	—	4,66	4,56	4,51	5,35	5,21	4,71	4,38	4,68	4,70	4,35	4,65 (+27)		36,8
Nachschneider	309	4,54	4,28	3,95	4,18	4,65	4,30	4,19	4,58	4,72	4,41	4,06	3,72	4,30	—	4,41 (+40)		29,7
Fräser und Monteure	352	4,16	4,23	4,—	4,21	4,29	4,01	4,03	4,61	4,47	3,87	4,15	4,34	4,09	4,15	4,29 (+44)		26,2
Tiefdruckretuscheure	693	4,44	4,45	4,34	—	4,52	—	4,37	5,74	5,—	4,39	—	—	4,59	—	4,82 (+48)		41,8
Positivretuscheure	302	4,39	4,26	3,70	—	4,33	3,95	4,28	4,84	4,92	4,36	4,27	4,20	4,36	4,25	4,39 (+31)		29,1
Reprofotograph	251	4,55	4,53	3,95	4,63	4,75	—	4,81	4,70	4,61	4,44	4,52	4,29	4,33	4,26	4,51 (+30)		32,6
für Offset Reprofotograph	492	4,52	4,35	3,50	4,36	4,48	3,98	4,28	4,76	4,71	4,31	4,25	4,64	4,43	—	4,40 (+34)		29,2
für Chem. Buchbinder	3 353	3,85	3,72	3,61	3,95	4,06	3,70	3,84	4,09	3,93	3,62	4,03	3,77	3,86	3,86	3,84 (+35)		12,9
Stempelmacher	97	3,99	3,80	—	3,96	3,84	4,08	4,24	4,02	3,86	4,13	—	3,51	3,92	—	3,93 (+37)		15,6
Siebdrucker	51	3,94	3,80	4,30	3,69	3,63	—	3,65	3,77	4,07	—·	—	—	3,99	—	3,84 (+26)		12,9

Hilfspersonal:

Lohngruppe	I	3 470	2,30	2,27	2,22	2,24	2,17	2,12	2,25	2,20	2,21	2,24	2,12	2,15	2,24	2,18	2,22 (+19)	6,7
Lohngruppe	II	10 583	2,60	2,49	2,45	2,46	2,49	2,40	2,46	2,58	2,47	2,45	2,55	2,40	2,56	2,51	2,50 (+26)	5,0
Lohngruppe	III	5 544	2,80	2,70	2,71	2,70	2,81	2,71	2,66	2,71	2,67	2,70	2,76	2,62	2,68	2,78	2,72 (+29)	5,8
Lohngruppe	IV	4 114	3,05	2,97	2,97	2,97	3,03	2,95	3,04	3,02	2,96	2,90	3,08	2,95	2,81	3,04	2,98 (+28)	6,8
Lohngruppe	V	7 168	3,30	3,18	3,33	3,21	3,26	3,04	3,21	3,42	3,21	3,04	3,34	3,09	2,96	3,34	3,21 (+29)	11,1

Lohnstatistische Auswertung

Stand: Juni 1964

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	gewogener ∅ der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. in %: in ( ) Vorjahreszahl.
Buchdrucker (nicht Rotation)	8 145	4,31	4,28	4,28	4,41	4,54	4,07	4,42	4,68	4,55	4,07	4,50	4,24	4,65	4,44 (+35= 8,6%)	21,3 (20,3)
Rotationsdrucker	1 147	4,66	4,61	4,35	4,39	4,46	4,05	4,57	4,82	4,53	4,26	4,21	4,21	4,39	4,49 (+28= 6,7%)	22,7 (23,8)
Handsetzer	10 612	4,30	4,01	4,17	4,22	4,37	3,94	4,32	4,52	4,41	4,08	4,25	4,11	4,17	4,27 (+28= 7,0%)	16,7 (17,4)
Maschinensetzer	6 680	4,99	4,85	5,23	4,97	5,19	4,75	5,05	4,45	5,13	4,78	5,35	4,75	4,53	5,— (+25= 5,3%)	13,9 (16,4)
Galvanoplastiker	145	4,76	4,73	4,33	4,72	4,51	—	4,80	4,62	4,77	—	—	—	5,43	4,66 (+26= 5,9%)	27,3 (29,2)
Stereotypeure	1 047	4,31	4,14	4,36	4,15	4,40	4,04	4,32	4,70	4,44	4,11	4,20	4,04	4,20	4,31 (+31= 7,8%)	17,8 (17,7)
Korrektoren	2 130	4,50	4,39	4,38	4,47	4,69	4,22	4,56	4,80	4,58	4,29	4,10	4,47	4,39	4,51 (+31= 7,4%)	14,8 (14,8)
Lithographen	906	4,90	4,72	4,82	4,73	4,86	—	4,88	5,58	5,11	4,84	5,28	4,53	4,90	4,93 (+35= 7,6%)	34,7 (34,7)
Steindrucker	30	5,07	4,01	4,76	—	—	3,98	—	—	4,59	—	—	4,06	4,76	4,33 (+39= 9,9%)	18,3 (15,9)
Offsetvervielfältiger	112	4,42	3,96	4,15	4,50	4,60	4,20	4,25	4,23	4,38	—	—	—	4,21	4,28 (+29= 7,3%)	16,9 (17,4)
Offsetdrucker (Einfarb.)	658	4,76	4,50	4,55	4,73	4,79	4,66	4,69	5,14	4,73	4,91	4,90	4,23	4,59	4,69 (+33= 7,6%)	28,1 (28,2)
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	994	5,24	4,97	4,77	4,95	5,22	6,53	5,08	5,73	5,15	4,85	5,15	4,41	5,14	5,15 (+36= 7,5%)	40,1 (40,9)
Tiefdrucker	1 261	4,80	4,40	4,54	4,44	4,88	—	4,64	5,01	4,73	4,46	—	4,13	4,80	4,74 (+27= 8,0%)	29,5 (31,5)
Tiefdruckätzer	260	5,—	5,08	4,83	—	5,31	—	5,04	4,31	5,28	—	—	—	4,98	5,— (+16= 3,3%)	36,6 (42,4)
Reprophotograph für Tiefdruck	251	5,12	5,27	4,60	—	5,17	—	4,79	5,55	5,28	5,45	—	—	4,83	5,24 (+42= 8,7%)	43,2 (41,8)

Graphische Zeichner	93	4,35	4,34	4,58	4,92	4,94	—	4,53	4,94	4,79	4,57	4,32	4,70	4,09	4,53 (+26= 6,1%)	23,8 (25,6)
An- u. Umdrucker	539	4,77	4,52	4,43	4,40	4,97	4,63	4,53	5,05	4,96	4,29	4,72	4,32	4,67	4,72 (+40= 9,3%)	29,0 (27,1)
Offsetkopierer	623	4,67	4,67	4,61	4,58	4,78	5,16	4,76	5,36	4,70	4,69	5,42	4,44	4,78	4,78 (+40= 9,1%)	30,6 (28,8)
Klischee-Kopierer	241	4,60	4,47	4,18	4,23	4,50	4,01	4,46	4,75	4,80	4,35	4,36	4,37	4,41	4,53 (+34= 8,1%)	23,8 (23,2)
Strichätzer	306	4,72	4,48	4,38	4,27	4,75	4,16	4,47	4,92	4,98	4,44	4,42	4,52	4,54	4,63 (+36= 8,4%)	26,5 (25,6)
Autoätzer	646	4,81	4,42	4,27	4,54	4,64	4,10	4,46	4,92	4,95	4,73	4,42	4,45	4,55	4,63 (+35= 8,2%)	26,5 (25,9)
Farbätzer	600	4,90	4,74	4,62	4,54	5,06	4,80	4,79	5,52	5,71	4,84	4,65	5,43	5,31	5,02 (+37= 8,0%)	37,2 (36,8)
Nachschneider	310	5,—	4,52	4,37	4,48	4,91	4,85	4,62	4,93	5,10	4,88	4,25	4,66	4,72	4,78 (+37= 8,4%)	30,6 (29,7)
Fräser und Monteure	391	4,46	4,50	4,40	4,49	4,67	4,39	4,28	4,74	4,83	4,66	4,32	3,98	4,29	4,56 (+27= 6,3%)	24,6 (26,2)
Tiefdruck-Retuscheure	766	4,73	4,94	4,57	—	5,03	—	4,82	6,07	5,26	4,44	—	—	5,19	5,23 (+41= 8,5%)	42,9 (41,8)
Positif-Retuscheure	308	4,92	4,47	4,29	4,22	4,71	4,04	4,53	5,09	5,32	4,82	4,30	4,53	4,71	4,75 (+36= 8,2%)	29,8 (29,1)
Reprophotograph für Offset	269	4,91	4,77	4,73	4,93	5,16	—	4,91	4,94	4,74	4,25	4,60	4,53	4,88	4,86 (+35= 7,8%)	32,6 (32,6)
Reprophotograph für Chem.	535	4,86	4,49	4,39	4,24	4,85	4,32	4,57	5,15	5,08	4,49	4,56	4,79	4,70	4,75 (+35= 8,0%)	29,8 (29,2)
Buchbinder	3 332	4,13	4,01	4,03	4,26	4,39	3,96	4,13	4,43	4,23	4,07	4,24	4,06	4,14	4,16 (+32= 8,3%)	13,7 (12,9)
Stempelmacher	79	3,99	4,45	—	4,42	4,13	—	4,61	4,44	4,31	4,20	—	3,70	4,16	4,28 (+35= 8,9%)	16,9 (15,6)
Siebdrucker	53	4,20	3,89	4,18	3,98	4,36	—	4,67	3,97	4,11	—	—	—	4,24	4,13 (+29= 7,6%)	12,8 (12,9)

Hilfspersonal:

Lohngruppe I	3 323	2,60	2,44	2,39	2,38	2,54	2,24	2,44	2,52	2,34	2,65	2,41	2,40	2,42	2,45 (+23=10,3%)	9,9 (6,7)
Lohngruppe II	9 854	2,81	2,64	2,67	2,63	2,72	2,59	2,66	2,73	2,68	2,60	2,65	2,62	2,73	2,69 (+19= 7,6%)	5,1 (5,0)
Lohngruppe III	5 692	3,—	2,93	2,92	2,87	3,—	2,96	2,90	2,99	2,94	2,90	2,93	2,88	2,90	2,95 (+23= 8,5%)	6,9 (5,8)
Lohngruppe IV	4 345	3,28	3,20	3,20	3,24	3,36	3,08	3,28	3,24	3,18	3,10	3,29	3,17	3,24	3,23 (+25= 8,4%)	7,7 (6,8)
Lohngruppe V	9 256	3,42	3,46	3,45	3,39	3,50	3,23	3,49	3,55	3,53	3,29	3,34	3,38	3,51	3,50 (+29= 9,0%)	12,5 (11,1)

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag: 15. Mai 1965

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	gewogener ϕ der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. in %; in ( ) Vorjahreszahl.
Buchdrucker (nicht Rotation)	8 102	4,90	4,71	4,68	4,87	4,92	4,45	4,88	5,09	5,—	4,57	4,92	4,64	4,85	4,86 (+42= 9,4%)	20,3 (21,3)
Rotationsdrucker	1 126	4,84	4,64	4,82	4,83	4,81	4,58	5,05	5,25	5,41	4,50	4,72	4,64	4,81	4,97 (+48=10,7%)	23,0 (22,7)
Handsetzer	10 513	4,70	4,50	4,58	4,66	4,88	4,33	4,78	5,03	4,85	4,48	4,76	4,59	4,59	4,63 (+36= 8,4%)	14,6 (16,7)
Maschinensetzer	6 766	5,49	5,30	5,75	5,45	5,63	5,09	5,56	5,96	5,61	5,29	5,46	5,30	5,30	5,51 (+ 51=10,2%)	13,6 (13,9)
Galvanoplastiker	120	5,15	5,31	4,87	—	4,76	—	5,39	5,43	5,09	—	—	4,84	6,49	5,14 (+ 48=10,3%)	27,2 (27,3)
Stereotypeure	1 097	4,76	4,60	4,80	4,66	4,85	4,44	4,75	5,06	4,86	4,51	4,49	4,44	4,65	4,74 (+43=10 %)	17,3 (17,8)
Korrektoren	2 253	4,97	4,84	4,85	4,97	5,12	4,59	5,02	5,34	5,05	4,68	4,95	4,89	4,84	4,98 (+ 47=10,4%)	14,7 (14,8)
Lithographen	853	5,29	5,27	4,85	5,19	5,34	4,94	5,32	6,05	5,61	5,95	5,59	4,90	5,47	5,35 (+42= 8,5%)	32,4 (34,7)
Steindrucker	21	5,61	—	4,86	—	—	4,37	—	—	5,12	- -	—	4,44	5,02	4,86 (+53=12,2%)	20,3 (18,3)
Offsetvervielfältiger	90	4,85	4,60	4,73	4,85	5,09	4,55	4,70	4,68	4,77	—	—	—	4,47	4,75 (+47=11 %)	17,6 (16,9)
Offsetdrucker	681	5,18	5,06	4,84	5,08	5,29	4,88	5,06	5,49	5,14	5,29	5,05	4,74	5,07	5,10 (+41= 8,7%)	26,2 (28,1)
(Einfarb.) Offsetdrucker	1 013	5,73	5,39	5,26	5,38	5,71	6,27	5,37	6,29	5,65	5,57	5,91	4,86	5,63	5,61 (+46= 8,9%)	38,9 (40,1)
(Mehrfarb.) Tiefdrucker	1 339	5,25	5,29	4,94	—	5,80	—	5,37	5,58	5,22	4,77	—	4,51	5,40	5,36 (+62=13,1%)	32,7 (29,5)
Tiefdruckätzer	248	5,38	5,38	5,47	—	5,91	—	5,40	5,96	5,75	6,30		—	5,62	5,66 (+66=13,2%)	40,1 (36,6)
Reprophotograph für Tiefdruck	260	5,33	5,47	5,16	—	5,89	—	5,42	5,82	5,95	5,95	—	—	4,95	5,66 (+42= 8 %)	40,1 (43,2)

Graphische Zeichner	77	5,44	4,51	4,79	4,71	5,50		4,99	5,29	5,11	5,03	—	4,45	4,38	4,86 (+33= 7,3%)	20,3 (23,8)
An- und Umdrucker	469	5,15	5,05	4,88	4,83	5,42	—	5,04	5,88	5,38	5,04	5,14	5,35	5,08	5,21 (+49=10,4%)	29 (29)
Offsetkopierer	666	5,24	5,09	4,98	5,01	5,12	4,74	5,09	5,72	5,10	4,91	5,05	4,76	5,35	5,17 (+39= 8,2%)	28 (30,6)
Klischee-Kopierer	202	4,98	4,90	4,62	4,53	5,01	4,04	4,85	5,24	5,19	4,85	4,76	4,62	4,92	4,96 (+43= 9,5%)	22,8 (23,8)
Strichätzer	271	4,86	4,84	4,69	4,65	4,98	4,43	4,89	5,35	5,26	4,86	4,82	4,89	5,—	4,94 (+31= 6,7%)	22,2 (26,5)
Autoätzer	624	5,06	4,83	4,71	4,85	5,10	4,65	4,84	5,45	5,09	4,98	4,84	4,76	4,94	4,97 (+34= 7,3%)	23 (26,5)
Farbätzer	481	5,43	5,13	5,02	5,23	5,52	—	5,33	6,—	6,03	5,72	5,50	5,84	5,71	5,46 (+44= 8,8%)	35,1 (37,2)
Nachschneider	310	5,11	5,04	4,80	4,77	5,51	—	5,08	5,62	5,45	5,23	5,15	5,23	4,17	5,27 (+49=10,3%)	30,4 (30,6)
Fräser und Monteure	391	4,74	5,02	4,85	4,98	5,07	—	4,89	5,09	5,17	—	4,91	4,64	5,02	4,99 (+43= 9,4%)	23,5 (24,6)
Notenstecher	20	—	4,60	4,69	—	—	—	4,73	—	—	—	4,84	—	—	4,70	16,3
Tiefdruck-Retuscheure	758	5,38	5,33	5,12	—	5,91	—	5,19	6,34	5,89	—	—	—	5,78	5,75 (+52= 9,9%)	42,3 (42,9)
Positivretuscheure	231	5,06	4,86	4,70	4,68	5,22	—	5,20	5,48	5,41	5,25	4,77	5,28	6,05	5,17 (+42= 8,8%)	28 (29,8)
Reprophotograph für Offset	263	5,26	5,02	5,23	5,46	5,56	4,34	5,56	5,50	5,16	4,87	4,89	4,94	5,43	5,25 (+39= 8 %)	30 (32,8)
Reprophotograph für Chem.	474	5,03	4,91	4,79	4,86	5,20	4,65	4,92	5,76	5,39	4,94	4,85	5,10	5,18	5,12 (+37= 7,8%)	26,7 (29,8)
Buchbinder	3 164	4,55	4,48	4,45	4,70	4,76	4,37	4,62	5,—	4,54	4,34	4,69	4,40	4,62	4,57 (+41= 9,9%)	13,1 (13,7)
Stempelmacher	93	4,74	4,93	4,45	4,64	4,47	4,54	4,97	4,73	4,58	4,77	—	3,96	4,69	4,67 (+39= 9,1%)	15,6 (16,9)
Siebdrucker	63	4,04	4,22	4,40	4,53	4,80	—	4,64	4,66	4,19	—	—	—	4,65	4,52 (+39= 9,4%)	11,9 (12,8)

Hilfspersonal

Lohngruppe I	3 218	2,77	2,75	2,66	2,60	2,79	2,52	2,70	2,76	2,76	2,68	2,94	2,68	2,64	2,73 (+28=11,4%)	10,9 (9,9)
Lohngruppe II	10 161	3,08	3,—	2,95	2,93	3,—	2,88	2,95	3,05	2,98	2,90	2,97	2,87	2,91	2,98 (+29=10,8%)	5,3 (5,1)
Lohngruppe III	6 280	3,34	3,27	3,20	3,20	3,27	3,19	3,17	3,32	3,27	3,21	3,30	3,14	3,17	3,25 (+31=10,5%)	6,9 (6,9)
Lohngruppe IV	4 916	3,60	3,62	3,50	3,57	3,68	3,49	3,65	3,56	3,54	3,40	3,63	3,49	3,48	3,57 (+34=10,5%)	7,9 (7,7)
Lohngruppe V	10 330	3,89	3,79	3,78	3,77	3,90	3,63	3,86	3,91	3,88	3,66	3,87	3,65	3,84	3,85 (+35=10,0%)	12,2 (12,5)

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag: 12. Mai 1966

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Südbaden	Westfalen	gewogener ϕ der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. in %; in ( ) Vorjahreszahl.
Buchdrucker (nicht Rotation)	9 346	5,28	5,13	5,16	5,32	5,37	4,94	5,28	5,65	5,50	5,03	5,28	4,96	5,11	5,38 (+52=10,7%)	21,2 (20,3)
Rotationsdrucker	1 279	5,30	4,90	5,32	5,20	5,27	4,97	5,37	5,75	5,37	4,93	5,18	5,10	5,21	5,26 (+29= 5,8%)	18,5 (18,5)
Handsetzer	11 831	5,17	4,99	5,09	5,12	5,31	4,66	5,20	5,61	5,35	4,95	5,21	4,88	5,01	5,18 (+55=11,9%)	16,7 (14,6)
Maschinensetzer	7 538	5,98	5,81	6,35	5,—	5,17	5,61	5,98	6,59	6,22	5,70	6,02	5,74	5,74	6,01 (+50= 9,1%)	13,0 (13,6)
Galvanoplastiker	125	5,51	5,58	5,23	—	5,38	—	—	5,85	5,90	—	—	—	–	5,55 (+41= 8,0%)	25,0 (27,2)
Stereotypeure	1 126	5,14	5,04	5,26	5,05	5,22	4,82	5,23	5,73	5,35	4,95	5,28	4,81	4,98	5,18 (+44= 9,3%)	16,7 (17,3)
Korrektoren	2 444	5,42	5,28	5,33	5,38	5,42	5,06	5,47	6,07	5,56	5,33	5,49	5,39	5,26	5,45 (+47= 9,4%)	14,3 (14,7)
Lithographen	947	5,83	5,69	5,68	5,76	6,03	6,23	6,02	6,62	6,14	6,34	6,18	5,24	6,06	5,94 (+59=11,0%)	33,8 (32,4)
Steindrucker	15	—	5,21	5,70	—	--	4,77	—	—	5,59	—	—	4,81	5,39	5,27 (+41= 8,4%)	18,7 (20,3)
Offsetvervielfältiger	126	5,57	5,07	5,09	5,26	5,11	4,57	5,14	4,99	5,37	—	4,73	—	4,90	5,13 (+38= 8,0%)	15,5 (17,6)
Offsetdrucker (Einfarb.)	870	5,61	5,33	5,32	5,45	5,56	5,16	5,57	6,05	5,71	5,46	5,30	4,99	5,47	5,52 (+42= 8,2%)	24,3 (26,2)
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	1 287	6,41	6,13	5,73	6,33	6,08	—	5,79	7,22	6,35	6,54	6,48	6,53	6,—	6,06 (+45= 8,0%)	36,5 (38,9)
Tiefdrucker	1 407	5,79	5,81	5,54	5,63	6,04	—	5,70	6,53	5,60	5,25	—	4,91	5,75	5,92 (+56=10,4%)	33,3 (32,7)
Tiefdruckätzer	251	6,02	5,81	6,09	—	6,02	—	6,01	6,50	6,37	7,42	—	—	6,53	6,21 (+55= 9,7%)	39,9 (40,1)
Reprophotograph für Tiefdruck	279	5,63	6,12	5,58	—	5,68	—	6,21	6,97	6,46	6,85	—	5,18	5,58	6,35 (+69=12,2%)	43,0 (40,1)

Graphische Zeichner	90	5,44	5,07	5,48	5,24	6,05	5,52	5,47	5,93	5,49	5,10	4,44	5,39	5,04	5,36 (+50=10,3%)	20,7 (20,3)
An- und Umdrucker	483	5,77	5,51	5,33	5,25	5,79	5,13	5,44	6,13	5,86	5,87	5,63	5,10	5,60	5,65 (+44= 8,4%)	27,3 (29,0)
Offsetkopierer	756	5,74	5,40	5,35	5,42	5,52	5,26	5,66	6,30	5,49	5,64	5,60	5,20	5,46	5,57 (+40= 7,7%)	25,5 (28,8)
Klischee-Kopierer	223	5,39	5,42	5,07	5,42	5,50	4,95	5,28	5,35	5,92	5,27	4,93	5,07	5,32	5,45 (+49= 9,9%)	22,7 (22,8)
Strichätzer	268	5,73	5,40	5,07	5,44	5,63	5,12	5,40	5,81	5,99	5,38	5,24	5,—	5,24	5,52 (+58=11,7%)	24,3 (22,2)
Autoätzer	547	5,56	5,24	5,07	5,30	5,65	5,10	5,28	5,90	5,69	5,80	5,38	5,35	5,34	5,47 (+50=10,1%)	23,2 (23,0)
Farbätzer	483	5,91	5,77	5,50	5,57	6,24	6,03	5,79	6,55	6,65	5,68	5,73	6,31	6,45	6,05 (+59=10,8%)	36,6 (35,1)
Nachschneider	301	5,64	5,62	5,19	5,10	5,67	5,53	5,55	6,19	6,05	5,67	5,57	5,86	5,46	5,71 (+44= 8,3%)	28,6 (30,4)
Fräser und Monteure	347	5,44	5,71	5,36	5,55	5,54	5,55	5,59	6,19	5,63	5,09	5,50	5,24	5,12	5,58 (+59=11,8%)	25,7 (23,5)
Notenstecher	22	—	5,06	—	—	4,89	—	5,13	—	—	—	5,42	—	—	5,11 (+41= 8,7%)	15,1 (16,3)
Tiefdruck-Retuscheure	732	5,99	6,08	5,64	—	6,08	—	5,53	7,31	6,31	6,87	—	—	5,69	6,39 (+64=11,1%)	43,9 (42,3)
Positiv-Retuscheure	240	5,81	5,34	5,28	5,55	6,10	—	5,73	6,17	5,84	5,34	—	5,70	5,77	5,69 (+52=10,1%)	28,2 (28,0)
Reprophotograph für Offset	305	6,09	5,54	5,73	6,18	5,77	6,25	5,98	6,23	5,81	5,58	5,46	5,76	5,80	5,84 (+59=11,2%)	31,5 (30,0)
Reprofotograph für Chem.	551	5,73	5,24	5,09	5,47	5,84	5,40	5,34	5,14	6,19	5,30	5,25	5,75	5,65	5,60 (+48= 9,4%)	26,1 (26,7)
Buchbinder	3 554	5,01	4,69	4,94	5,24	5,19	4,81	4,94	5,97	5,15	4,92	5,14	4,90	4,95	5,03 (+46=10,1%)	13,3 (13,1)
Stempelmacher	101	5,82	5,21	4,85	5,51	5,16	5,08	5,23	5,06	4,98	5,55	—	4,95	5,50	5,23 (+56=12,0%)	17,8 (15,6)
Siebdrucker	87	5,65	4,59	4,97	4,49	5,09	—	5,24	4,80	5,48	—	—	—	5,01	5,03 (+51=11,3%)	13,3 (11,9)

Hilfspersonal:

Lohngruppe I	3 857	3,01	2,87	3,13	3,11	3,05	2,94	2,97	3,01	2,94	3,03	3,12	2,86	3,25	3,— (+27= 9,9%)	10,7 (10,9)
Lohngruppe II	11 121	3,31	3,21	3,27	3,29	3,32	3,18	3,23	3,26	3,25	3,02	3,27	3,18	3,34	3,28 (+30=10,1%)	5,8 (5,3)
Lohngruppe III	7 372	3,73	3,50	3,56	3,48	3,62	3,52	3,53	3,44	3,53	3,42	3,71	3,47	3,51	3,55 (+29= 8,9%)	6,0 (6,9)
Lohngruppe IV	4 993	4,03	3,83	3,86	3,90	3,95	3,82	3,95	3,93	3,81	3,82	3,96	3,86	3,80	3,89 (+32= 9,0%)	6,9 (7,9)
Lohngruppe V	11 368	4,30	4,23	4,20	4,12	4,34	3,96	4,22	4,35	4,20	4,06	4,36	4,11	4,19	4,23 (+38= 9,9%)	12,2 (12,2)

Lohnstatistische Auswertung

Stichtag 12. 5. 1967

	erfaßte Arbeitnehmer	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Bremen	Hessen	Koblenz-Trier	Niedersachsen	Nord	Nordrhein	Pfalz	Rheinhessen	Saarland	Südbaden	Westfalen	gewogener Ø der gemeldet. Landesverb.	übertar. Bez. in %; in ( ) Vorjahreszahl.
Buchdrucker (nicht Rot.)	9 730	5,55	5,41	5,44	5,59	5,69	5,21	5,54	6,03	5,78	5,64	5,62	5,38	5,30	5,37	5,55 (+17=3,2%)	18,3 (21,2)
Rotationsdrucker	1 430	5,61	5,30	5,42	5,58	5,53	5,29	5,72	6,16	5,83	5,15	5,56	5,08	5,30	5,40	5,60 (+34=5,5%)	19,4 (18,5)
Handsetzer	12 253	5,43	5,21	5,37	5,31	5,55	4,85	5,47	5,84	5,68	5,19	5,52	5,11	5,17	5,26	5,43 (+25=4,8%)	15,8 (16,7)
Maschinensetzer	7 958	6,28	6,15	6,49	6,29	6,54	5,94	6,39	6,93	6,56	6,07	6,33	6,00	6,05	6,05	6,26 (+25=4,2%)	11,4 (13,0)
Galvanoplastiker	114	5,88	5,91	5,68	—	5,56	—	6,20	6,02	6,16	4,95	—	—	—	5,56	5,79 (+24=4,3%)	23,5 (25,0)
Stereotypeure	1 216	5,45	5,25	5,53	5,18	5,43	5,02	5,46	5,88	5,61	5,11	5,52	4,97	5,07	5,26	5,41 (+23=4,4%)	15,4 (16,7)
Korrektoren	2 561	5,66	5,55	5,65	5,54	5,78	5,27	5,81	6,32	5,80	5,37	5,90	5,40	5,93	5,55	5,71 (+26=4,8%)	13,3 (14,3)
Lithographen	976	6,20	6,09	5,89	6,08	6,66	5,88	6,17	6,85	6,64	6,37	6,49	5,50	6,32	6,28	6,30 (+36=6,1%)	34,3 (33,8)
Offsetvervielfältiger	142	5,99	5,25	5,67	5,18	5,59	4,69	5,18	5,63	5,73	–	4,97	—	6,09	5,29	5,53 (+40=7,8%)	17,9 (15,5)
Offsetdrucker (Einfarb.)	965	5,82	5,59	5,71	5,78	5,84	5,48	5,82	6,30	5,92	5,70	5,70	5,21	5,35	5,56	5,76 (+24=4,3%)	22,8 (24,3)
Offsetdrucker (Mehrfarb.)	1 418	6,47	6,11	6,00	6,19	6,24	6,65	6,25	7,28	6,51	6,15	6,75	5,72	5,92	6,30	6,36 (+30=5,0%)	35,6 (36,5)
Reprofotogr. f. Offset	360	6,21	5,70	5,86	6,16	5,95	6,52	5,88	6,69	6,32	6,02	6,15	5,11	5,93	5,94	6,07 (+23=3,9%)	29,4 (31,5)
Offsetkopierer	867	6,01	5,74	5,70	5,71	5,76	5,42	5,97	6,41	6,01	5,88	5,81	5,35	5,35	5,96	5,88 (+31=5,6%)	25,4 (25,5)
Tiefdrucker	1 604	6,06	6,07	5,87	5,90	5,81	--	5,86	6,23	5,88	5,76		5,19	5,11	5,67	5,98 (+ 6=1,0%)	27,5 (33,3)
Tiefdruckätzer	293	6,34	6,30	6,31	—	6,03	--	6,03	7,12	6,46	8,20	—	.	—	6,52	6,28 (+ 7=1,1%)	33,9 (39,9)
Reprofotograph f. Tiefdruck	336	5,92	6,81	5,74		6,64	—	6,15	7,59	6,12	6,65	—	--	5,43	5,54	6,84 (+49=7,7%)	45,8 (43,0)
Tiefdruckretuscheure	831	6,08	6,45	5,67	—	6,86	—	5,91	7,76	6,87	7,23		—	—	5,80	6,86 (+47=7,3%)	46,2 (43,9)
Graphische Zeichner	114	6,32	5,57	5,51	5,20	5,89	—	5,43	6,11	5,94	5,31	5,23	5,29	6,20	5,41	5,68 (+32=6,6%)	21,1 (20,7)

An- und Umdrucker	560	6,00	5,78	5,65	5,49	6,12	5,13	5,73	6,93	6,27	5,78	6,10	5,40	5,70	5,97	6,06 (+41=7,3%)	29,2 (27,3)
Klischeekopierer	232	5,58	5,80	5,42	5,30	5,69	5,14	5,54	5,85	6,16	5,97	4,62	5,02	5,58	5,37	5,69 (+24=4,4%)	21,3 (22,7)
Strichätzer	291	5,64	5,65	5,42	5,57	5,93	5,81	5,58	6,32	6,81	5,52	5,49	5,11	5,74	5,60	5,82 (+30=5,4%)	24,1 (24,3)
Autoätzer	557	5,67	5,70	5,42	5,50	5,82	5,03	5,50	6,01	5,99	6,11	5,73	—	5,73	5,67	5,72 (+25=4,8%)	22,0 (23,2)
Farbätzer	491	6,22	6,17	5,86	5,72	6,50	6,14	6,15	6,82	6,87	6,17	6,05	5,95	7,03	6,55	6,33 (+28=4,6%)	35,0 (36,3)
Nachschneider	339	5,73	5,82	5,52	5,38	6,04	5,36	5,67	6,40	6,21	6,29	5,85	—	6,01	5,56	5,92 (+21=3,6%)	26,2 (28,6)
Fräser und Monteure	382	5,52	6,09	5,73	5,80	6,02	5,78	5,67	6,22	5,88	5,08	6,10	5,35	5,39	5,54	5,86 (+28=5,0%)	24,9 (25,7)
Positivretuscheure	255	6,09	5,75	5,46	5,14	6,06	5,75	5,80	6,21	6,27	5,74	5,00	—	6,04	5,89	5,89 (+20=3,5%)	25,5 (28,2)
Reprofotograph f. Chemigr.	534	5,82	5,86	5,57	5,71	5,97	5,36	5,75	6,35	6,19	5,75	5,53	5,61	6,04	5,82	5,90 (+30=5,3%)	25,8 (26,1)
Buchbinder	3 863	5,32	5,14	5,25	5,30	5,20	5,07	5,34	5,74	5,44	5,19	5,45	5,06	5,14	5,09	5,28 (+25=4,9%)	12,5 (13,3)
Stempelmacher	107	5,41	5,42	5,09	5,34	5,27	5,12	5,37	5,48	6,05	6,11	—	—	4,85	4,91	5,44 (+21=4,0%)	15,9 (17,8)
Siebdrucker	94	5,76	5,12	5,28	4,97	5,61	—	5,11	5,34	5,00	—	—	—	—	5,28	5,34 (+31=6,2%)	13,8 (13,3)
Betriebshandwerker	1 726	5,32	5,22	5,20	4,94	5,47	5,27	5,17	5,52	5,32	5,54	5,12	5,01	4,91	5,34	5,32	13,4
Kraftfahrer	1 753	4,89	4,89	4,65	4,83	4,96	5,19	4,88	5,41	4,95	4,76	4,72	4,53	4,64	4,87	4,95	5,5
Hilfspersonal:																	
Lohngruppe I	3 883	3,19	3,13	3,15	3,12	3,20	3,01	3,11	3,35	3,32	3,21	3,27	3,02	3,06	3,05	3,17 (+17=5,6%)	10,8 (10,7)
Lohngruppe II	10 596	3,51	3,47	3,47	3,37	3,44	3,34	3,42	3,50	3,47	3,36	3,55	3,38	3,45	3,38	3,45 (+17=5,2%)	5,2 (5,8)
Lohngruppe III	7 306	3,89	3,76	3,83	3,71	3,74	3,70	3,65	3,96	3,72	3,66	3,87	3,64	3,71	3,66	3,77 (+22=6,2%)	6,5 (6,0)
Lohngruppe IV	4944	4,20	4,14	4,08	4,08	4,15	4,02	4,18	4,16	4,11	4,07	4,23	3,96	4,04	4,03	4,12 (+23=5,9%)	7,3 (6,9)
Lohngruppe V	11 394	4,56	4,33	4,42	4,32	4,47	4,25	4,43	4,50	4,45	4,30	4,54	4,14	4,44	4,34	4,43 (+20=4,7%)	11,3 (12,2)

Der gewogene Durchschnitt der übertariflichen Bezahlung aller Facharbeiter beträgt 18,6% (1966: 19,3%).

Quelle: BGV / SP-Referat Lohnstatistische Auswertungen, Ortsklasse I.

Die Zahlen sind den regionalen statistischen Auswertungen der Landesverbände der BGV entnommen.

Erfaßt sind die durchschnittlichen vereinbarten Bruttostundenlöhne einschließlich übertariflicher und Leistungszulagen, jedoch ausschließlich tariflicher Aufschläge jeder Art der Facharbeiter nach Vollendung des 3. Gehilfenjahresbzw. Hilfspersonal über 21 Jahre.

Tabelle (14): Rangordnung der Löhne

Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten und Bruttoarbeitsverdienste der Industriearbeiter

d) Bruttostundenverdienste nach Industriezweigen (in DM)

	Januar 1966			November 1962			November 1958		
	männl.	weibl.	alle	männl.	weibl.	alle	männl.	weibl.	alle
Energiewirtschaft und Wasserversorgung	4,66	3,27	4,62	3,59	2,60	3,56	2,57	1,86	2,56
Steinkohlenbergbau u. Kokerei	4,95	—	4,95	3,92	—	3,92	2,85	—	2,85
Braun- und Pechkohlenbergbau	4,39	—	4,39	3,43	—	3,43	2,50	—	2,50
Erzbergbau	4,45	—	4,45	3,40	—	3,40	2,38	—	2,38
Kali- und Steinsalzbergbau	4,59	—	4,59	3,47	—	3,47	2,38	—	2,38
Übriger Bergbau	4,17	—	4,17	3,25	—	3,25	2,28	—	2,28
Industrie der Steine und Erden	4,45	3,44	4,43	3,50	2,55	3,48	2,42	1,70	2,40
Eisen- und Stahlindustrie	4,90	3,38	4,85	4,06	2,73	4,02	2,92	1,82	2,88
NE-Metallindustrie (einschl. Gießerei)	4,61	3,26	4,48	3,65	2,51	3,54	2,59	1,70	2,50
Mineralölverarbeitung	5,14	3,56	5,09	3,78	2,73	3,74	2,68	1,94	2,66
Chemische Industrie (ohne Chemiefaserindustrie)	4,97	3,35	4,63	3,70	2,42	3,43	2,60	1,64	2,40
Holzverarbeitende Industrie	3,93	3,18	3,86	3,01	2,36	2,94	2,05	1,57	1,99
Zellstoff- und papiererzeugende Industrie	4,51	3,26	4,33	3,60	2,55	3,55	2,45	1,64	2,33
Gummi- und Asbestverarb. Industrie	4,88	3,56	4,52	3,78	2,70	3,46	2,57	1,80	2,31
Stahl- und Leichtmetallbau	4,66	3,16	4,63	3,57	2,47	3,54	2,47	1,80	2,45
Maschinenbau	4,61	3,29	4,50	3,54	2,53	3,46	2,47	1,69	2,41
Straßenfahrzeugbau	4,92	3,83	4,80	3,82	2,99	3,75	2,67	1,94	2,62
Schiffbau	4,66	3,25	4,65	3,56	2,50	3,55	2,55	2,52	2,54
Luftfahrzeugbau	4,39	3,15	4,25			s. Fahrzeugbau			
Elektrotechnische Industrie	4,37	3,19	3,93	3,40	2,48	3,06	2,36	1,66	2,10
Feinmechanische, optische und Uhrenindustrie	4,32	3,21	3,88	3,40	2,51	3,08	2,34	1,65	2,08
Stahlperf., EBM-Warenindustrie	4,50	3,15	4,19	3,54	2,47	3,30	2,44	1,59	2,23
Feinkeramische Industrie	4,25	3,10	3,76	3,29	2,39	2,89	2,28	1,60	1,97
Glasindustrie	4,60	3,00	4,27	3,76	2,43	3,47	2,59	1,58	2,35
Holzverarbeitende Industrie	4,33	3,09	4,11	3,32	2,38	2,38	2,22	1,52	2,08
Spiel-, Schmuckwaren- und ähnliche Industrie	4,20	2,97	3,62	3,18	2,31	2,71	2,17	1,53	1,85
Papier- und Pappe verarb. Ind.	4,33	2,97	3,68	3,34	2,28	2,77	2,28	1,47	1,81
Druckerei- und Vervielfältigungsgewerbe	5,62	3,37	4,11	4,20	2,44	3,75	2,95	1,61	2,58
Kunststoffverarb. Industrie	4,27	3,03	3,85	3,34	2,30	2,95	2,29	1,49	1,95
Ledererzeugende Industrie	4,33	3,15	4,06	3,32	2,43	3,14	2,33	1,58	2,17
Lederverarb. Industrie	4,40	3,08	3,62	3,25	2,24	2,63	2,14	1,38	1,67
Schuhindustrie	4,37	3,32	3,77	3,34	2,48	2,93	2,21	1,64	1,89
Textilindustrie	4,07	3,24	3,63	3,11	2,49	2,76	2,19	1,68	1,89
Bekleidungsindustrie	4,30	3,17	3,34	3,36	2,47	2,61	2,30	1,62	1,72
Nahrungs- und Genußmittelind.	4,28	2,91	3,84	3,36	2,17	2,89	2,33	1,45	1,94
Hoch- und Tiefbau	4,89	3,39	4,89	3,61	2,62	3,61	2,48	1,78	2,48

Quelle. Statistische Jahrbücher für die BRD 1959, 1963, 1966; Hrsg. Stat. Bundesamt.

Durchschnittlicher jährlicher Bruttoverdienst je eingeschriebener männlicher Arbeiter (1961)

	BRD	Frankreich	Italien	Niederlande	Belgien	Luxemburg
Industrien						
Fleischverarbeitung und Herstellung von Fleischkonserven	78,6	76,1	49,7	74,9	69,5	—
Fischverarbeitung und Herstellung von Fischkonserven	79,5	57,3	36,3	83,5	67,3	—
Wirkerei und Stickerei	80,0	58,3	48,5	80,2	67,8	—
Bekleidungsindustrie	78,2	62,8	41,1	69,0	63,4	85,7
Papierverarbeitung, Herstellung von Artikeln aus Holzschliff und Zellstoff, Papier und Pappe	79,2	71,4	53,3	76,2	82,3	—
Druckereigewerbe	99,0	110,8	86,4	89,3	85,7	104,4
Herstellung, Zurichtung und Verarbeitung von Leder	76,9	84,8	52,6	77,4	67,4	—
Kunststoffverarbeitung	73,9	72,8	48,2	74,7	69,6	—
Herstellung von Ziegeleierzeugnissen	81,8	63,3	41,3	80,6	81,8	—
NE-Metallerzeugung u. -bearbeitung	84,3	83,7	61,3	92,4	89,9	—
Herstellung von Metallerzeugnissen	84,0	74,7	51,6	81,3	74,8	91,7
Landw. Maschinen u. Ackerschlepper	77,5	73,4	52,3	81,6	76,7	—
Luftfahrzeugbau und -reparatur	74,3	98,2	62,7	—	86,7	—

Quelle: Sozialstatistik; 1964 — Nr. 2; Hrsg.: Statistisches Amt der europäischen Gemeinschaften

Literaturverzeichnis

Bücher und Aufsätze

Ambrogi Francesca: Le retribuzioni dei dipendenti dell' Industria dal 1938 al 1955; „Quaderni della Rassegna di Statistiche del Lavoro" Quaderno IX.

Arbeitstelle für betriebliche Berufsausbildung, Bonn: Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen für die Berufe des Graphischen Gewerbes.

Arndt Erich: Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik; Tübingen 1957.

Asscociazione nazionale italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici: I costi ora manodopera nell' industria grafica; 1 aprile 1965.

Baldamus Wilhelm: Der gerechte Lohn; Volkswirtschaftliche Schriften — Heft 53; Berlin 1960.

Bandholz Emil: Der Lohn; Betrachtungen zum Problem der Lohnbildung; Volkswirtschaftliche Schriften — Heft 64; Berlin 1962.

Bauer Friedrich: Anfangsgründe für Schriftsetzer; Frankfurt a. M. 1952.

Bayer Hans (Hrsg.): Lohnpolitik und Lohntechnik heute; Internationale Tagung der Sozialakademie Dortmund; Berlin 1962.

Blach Julius: Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe 1914 bis 1925; Halberstadt 1926.

Bobrowski Paul: Das Arbeitsrecht, 2. Auflage; Heidenheim 1954.

Böhm-Bawerk Eugen v.: Macht oder ökonomisches Gesetz (1914; abgedruckt in „Gesammelte Schriften von Eug. v. Böhm-Bawerk", herausgegeben von F. X. Weiss; Wien/Leipzig 1924.

Böhrs Hermann: Die Arbeitsbewertung als Hilfsmittel der Betriebsführung; in „der Arbeitgeber", 14. Jahrgang (1963).

Böhrs Hermann: Leistungslohn; Wiesbaden 1959.

Bomarius Günter: Rechtsprobleme der Arbeitsverhältnisse im Graphischen Gewerbe; Diss. Frankfurt 1956.

Briefs Götz: Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute; Frankfurt 1955.

Briefs Götz: Die Grenzen der Tarifautonomie; in „Frankfurter Allgemeine Zeitung" vom 24. 11. 1962, Nr. 274.

Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): Leistung in Zahlen; Ergebnisse der Sozialen Marktwirtschaft; 10. Folge, 1962.

Burkhardt Richard: Der gemeinsame Markt in Europa und seine Auswirkung im Bereich Druck und Papier; Heft 13 — Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Druck und Papier; Oktober 1964.

Central Werkgevers Verbond (Hrsg.): Wage policy in the Netherlands since 1945; Short Summary of wage policy in the Netherlands as revised in the course of 1963; 64/1532/Ba./AP.

Chauvet Paul: Les Ouvriers du Livre en France des Origines à la Révolution de 1789; Paris 1959.

Chauvet Paul: Les Ouvriers du Livre en France de 1789 à la Constitution de la Fédération du Livre; Paris 1956.

Confederatione Generale dell' Industria Italiana: Problemi del Lavoro e della previdenza Soziale; o. O. u. o. J.

Confederatione italiana sindacati lavoratori: Aspetti e Tendenze della Contrattazione Collettiva; a cura dell' ufficio studi e formazione; Roma 1959.

Dahrendorf Ralf: Sozialstruktur des Betriebes; Wiesbaden 1959.

Danner Wolfgang: Die Klagemöglichkeit privater Personen gegen Maßnahmen der Kommission, die an Mitgliedsstaaten gerichtet sind, nach Art. 173 Abs. 2 EWG-Vertrag; Diss. Tübingen 1965.

Dehove Gérard: Recht und Praxis der Tarifverträge in den 6 Ländern der EWG; Zusammenfassender Bericht von Herrn Gérard Dehove, Professor an der Universität Lille; ausgearbeitet auf Ersuchen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft; Kollektion Studien; Reihe Sozialpolitik Nr. 6; Brüssel 1963.

Dersch Volkmar: Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz von 1953; bearbeitet von Dersch, Fitting, Gerhard Müller, Schelp; 6. Auflage; Berlin und Frankfurt/Main 1955.

Deus Franz: Lohnpolitik in einer automatisierten Wirtschaft; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Dunlop John T.: The Task of Contemporary Wage Theory; in „New Concepts in Wage Determination" (ed. by G. W. Taylor and F. C. Pierson).

Dunlop Gaton T.: (Editor) The Theory of Wage Determination; Proceedings of a Conference held by the International Economic Association; London 1957.

Durand Paul: Die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung des wirtschaftlichen und sozialen Lebens in Frankreich. (Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl/Hohe Behörde); Sammlung des Arbeitsrechts 1; Luxemburg 1962.

Durand Paul: Die Quellen des französischen Arbeitsrechts; in „Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der europ. Gemeinschaft für Kohle und Stahl" (Hrsg. EGKS).

Duvernell Helmut: Tarifvertragsrecht und Lohnpolitik; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Ehrenberg Herbert und Spiegelhalter Franz: Lohnpolitik heute, eine Auseinandersetzung; Stuttgart 1963.

Eucken Walter: Grundsätze der Wirtschaftspolitik; 3. unveränderte Auflage; Tübingen und Zürich 1960.

Euler Hans: Die Grundlage der analytischen Arbeitsbewertung; in „der Arbeitgeber" 14. Jahrgang (1962).

Euler Hans und Henecke A.: Arbeitsbewertung im Vergleich; in „Der Arbeitgeber"; 14. Jahrgang (1962).

Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl: Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl; Luxemburg 1957.

Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, Kommission, Generaldirektion Soziale Angelegenheiten: Entwurf eines Berichtes über die Lohnverhältnisse in der Industriegruppe „Druckereigewerbe" in den Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft; V/1620/65/D.

EWG-Kommission: Zweiter Gesamtbericht der Gemeinschaft vom 31. 3. 1959; Nr. 159/160.

Federatie der Werkgeverorganisatien in het Boekdrukkersbedrijf: De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Typografie 1914—1964; Een historisch overzicht; Verschenen in de Augustijureeks; o. O. u. o. J.

Fédération des Industries belges: La gestion du progrès social et la politique des salaires en Belgique et les commissions paritaires; o. O. u. o. J.

Fédération générale du travail de Belgique: Les commissions paritaires; (RVP/EC.) 22 mars 1965.

Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques: 4e Plan de Modernisation et d'Equipement; o. O. u. o. J.

Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques: Une rétrospective des Statistiques Professionnelles 1955—1961; o. O. u. o. J.

Flatow: Die Grundzüge des Schlichtungswesens; Berlin 1923.

Frey Erich: Die organisationsrechtliche Stellung der Angestellten in der Industriegewerkschaft Druck und Papier; Heft 7 — Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Druck und Papier; Stuttgart o. J.

Friedrichs Günter: Technischer Fortschritt und überbetriebliche Lohndifferenzierung; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Fürstenberg Friedrich: Probleme der Lohnstruktur; Tübingen 1958.

Gaul Dieter: Die Arbeitsbewertung und ihre rechtlichen Probleme; in „Der Arbeitgeber"; 14. Jahrgang (1962).

Giersch Herbert: Allgemeine Volkswirtschaftspolitik — Grundlagen; Wiesbaden 1960.

Graaf F. H. Ade: Niederländische Erfahrungen mit der „Stiftung der Arbeit" und dem „Sozial-Ökonomischen Rat"; in „Versachlichung der Lohnpolitik im Lichte ausländischer Erfahrungen"; Vorträge und Reden auf der Informationstagung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände am 28. 10. 1958 in Köln; Schriftenreihe der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 21; Köln 1959.

Granick David: Der europäische Manager; Düsseldorf/Wien, 1962.

Groß Herbert: Wandlungen der Märkte in den nächsten Jahren — Folgerungen für das Graphische Gewerbe; Vortrag auf der Jahreshauptversammlung 1964 des Verbandes der Graphischen Betriebe Baden-Württemberg e.V. in Heidelberg.

Gutenberg Erich: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre; Die Produktion, Band I; 7. Auflage; Berlin, Göttingen, Heidelberg 1962.

Gutersohn A.: Die Lohnbildung in den Klein- und Mittelbetrieben; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Haasis Claudius: Die Schlichtung kollektiver Arbeitskonflikte; Diss. Tübingen 1963.

Hagner G. W. und Weng H.: Arbeitsbewertung nach Rangreihen; Köln 1951.

Halbe Reinhold: Traditionelle Methoden der Lohntechnik; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Hansen Werner: Die gewerkschaftlichen Aufgaben in dieser Zeit; Referat, gehalten auf der Landesbezirkskonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes/Nordrhein-Westfalen, als Manuskript gedruckt, Düsseldorf, o. J.

Heneman Herbert and Yoder Dale: Labor Economics; second edition; Cincinnati 1965.

Hoffmann W. G.: Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie; Tübingen 1961.

Horion Paul: Die Quellen des belgischen Arbeitsrechts; in „Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der europ. Gemeinschaft für Kohle und Stahl" (Hrsg. EGKS).

Horné Alfred (Hrsg.): Gibt es einen gerechten Lohn? Frankfurt/M 1965.

Huber Ernst Rudolf: Wirtschaftsverwaltungsrecht; zwei Bände, 2. neubearbeitete und erweiterte Auflage; Tübingen 1953/1954.

Hueck A./Nipperdey H. C.: Grundriß des Arbeitsrechts; Berlin und Frankfurt 1960.

Hueck-Nipperdey-Tophoven: Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften, Kommentar; 3. verbesserte und vermehrte Auflage; München und Berlin 1955.

Huhle Fritz: Die betrieblichen Sozialleistungen; eine Begriffsanalyse; Sozialpolitische Schriften, Heft 7; Berlin 1957.

Huwe Klaus: Neidvolle Blicke auf die 6 Millionen des DGB, in „Industriekurier" Nr. 138, 1964.

IGF/Internationale Graphische Föderation: Tätigkeitsbericht vom 1. 1. 1964 bis 31. 12. 1966; Bern o. J.

Imle Fanny: Die Tarifentwicklung in den Graphischen Gewerben; Abdruck aus Imle, Gewerbliche Friedensdokumente; Jena 1904.

Imle Fanny: Gewerbliche Friedensdokumente; Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland; Jena 1905.

Imle Fanny: Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland; Jena 1907.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Hundert Jahre Gau Berlin; 1862–1962; o. J. u. o. O.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Zehn Jahre Industriegewerkschaft Druck und Papier; herausgegeben vom Zentralvorstand der Industriegewerkschaft Druck und Papier im Jahre 1959; mit Stand vom 1. Juli 1959; Stuttgart.

Institut für angewandte Wirtschaftsforschung; Tübingen (Direktor: Prof. Dr. A. E. Ott): Die Struktur des Graphischen Gewerbes in ausgewählten Ländern Westeuropas – Vergleichende Darstellung von Dieter Kunz und Dieter Schwarz; Tübingen 1964.

Institut National Industries Arts Graphiques: Règlement Général concernant la formation professionnelle et l'apprentissage dans les Industries Graphiques; Homologué par la Direction de l'Enseignement technique le 1er Septembre 1950; étendu par arrêté ministériel du 28 mars 1960.

Internationale Arbeitsorganisation (Dreigliedrige Technische Tagung für das Graphische Gewerbe, Genf 1962): Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Graphischen Gewerbe; Dritter Punkt der Tagesordnung; Bericht des Internationalen Arbeitsamtes; Genf 1962.

Internationale Arbeitsorganisation (Dreigliedrige Technische Tagung für das Graphische Gewerbe, Genf 1962): Besondere Probleme des Graphischen Gewerbes in den Entwicklungsländern und die Ausbildung einheimischer Arbeitskräfte im Hinblick auf die Verwendung importierter Maschinen und Geräte; Zweiter Punkt der Tagesordnung; Bericht des internationalen Arbeitsamtes; Genf 1962.

International Bureau of the Federation of Master Printers: Cost of Labour in the European Printing Industry; o. O. 1964.

Käufer Josef: Das Setzerlehrbuch; Stuttgart 1956.

Kahl Hans-Peter: Der technische Fortschritt im Buchdruckereigewerbe als absatzwirtschaftliches Problem; Diss. Hamburg 1965.

Kerr Clark: Wage relationships – the comparative Impact of Market Power Forces; in „The Theory of Wage Determination" (ed. by G. T. Dunlop).

Klaus Joachim: Die Veränderungen der Lohnstruktur; Theoretische Ansatzpunkte für die Erklärung von Nivellierungs- und Differenzierungsvorgängen innerhalb der Entlohnung von Fach- und Hilfsarbeitern, Volkswirtschaftliche Schriften — Heft 46; Berlin 1959.

Kloth Emil: Geschichte des Deutschen Buchbinderverbandes und seiner Vorläufer; zwei Bände; Berlin 1910 und 1913.

Kosiol Erich: Leistungsgerechte Entlohnung; Überarbeitete und erweiterte zweite Auflage der „Theorie der Lohnstruktur"; Wiesbaden 1962.

Krahl Willi: Der Verband der Deutschen Buchdrucker — 50 Jahre deutsche gewerkschaftliche Arbeit mit ihrer Vorgeschichte; herausgegeben vom Vorstand des Verbandes der deutschen Buchdrucker, Berlin 1916.

Krüger And. Hennig: Betriebsabrechnung für das Graphische Gewerbe; Band I und II; Berlin, Frankfurt/M., Wien 1967.

Krüger And. Hennig: Leitfaden der Buchdruckkalkulation; Berlin, Frankfurt/M., Wien 1966.

Krüger Otto: Satz, Druck, Einband und verwandte Dinge (Leipzig 1937); (mit Kirchner K.) Wiesbaden 1962.

Külp Bernhard: Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften; Volkswirtschaftliche Schriften — Heft 84; Berlin 1965.

Lampert Heinz: Die Lohnstruktur der Industrie; Berlin 1963.

Lehner Max: Die kurzfristigen Lohnbestimmungsfaktoren in der modernen Volkswirtschaft; Winterthur 1962.

Leiner Wilhelm: Arbeitsbewertung und Marktlohn; Schriftenreihe Annales Universitatis Saraviensis, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung, Heft 3; Köln, Berlin, Bonn, München 1963.

Leontief W. W. und Hoffmann W. G.: Die Lohnstruktur der Industrie im zeitlichen und räumlichen Vergleich; Heft 36 der Veröffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft für Rationalisierung im Land Nordrhein-Westfalen; Dortmund 1958.

Liefmann-Keil Elisabeth: Ökonomische Theorie der Sozialpolitik; (Enzyclopädie der Rechts- und Staatswissenschaft); Berlin, Göttingen, Heidelberg 1961.

Livernash E. Robert: The internal Wage Structure; in „New Concepts in Wage Determination" (ed. by Tayler G. W. and Pierson F. C.).

Mariani Isidoro-Franco: La revisione della scala mobile dei salari; Estratto da „Rassegna di Statistische del Lavoro"; Roma, gennaio-febbraio 1957.

Mariani Isidoro-Franco: Il riasetto della struttura territoriale delle retribuzioni nell' industria; Estratto da „Rassegna di Statistiche del Lavoro" anno XIV-N. 1—2, gennaio-aprile 1962.

Maucher Herbert: Die Arbeitsbewertung im Streit der Meinungen; in „Der Arbeitgeber"; 14. Jahrgang (1962).

Meij G. L. (Editor): Internal Wage Structure; Amsterdam 1963.

Mengoni Luigi: Die Quellen des italienischen Arbeitsrechts; in „Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der europ. Gemeinschaft für Kohle und Stahl" (Hrsg. EGKS).

Mieth, Wolfram: Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur; Göttinger Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Studien, Band 6; Göttingen 1967.

Ministère des Affaires Économiques du Grand-Duché de Luxembourg: L'Économie Luxembourgeoise en 1962; Cahiers économiques No. 30; Service Central de la Statistique et des Études Économiques; Statec; Juin 1963.

Ministerie for Economiche Zaken (Niederlande): Wage-policy; 4248 63 ms.

Molenaar AN: Die Quellen des niederländischen Arbeitsrechts: in „Vergleichende Studie der Quellen des Arbeitsrechts in den Ländern der europ. Gemeinschaft für Kohle und Stahl" (Hrsg. EGKS).

Molitor K.: Tariflohnerhöhung und Leistungslohn; in „Arbeitskundliche Mitteilungen für den chemischen Betrieb"; Folge 3; Wiesbaden 1956.

Müller J. Heinz: Nivellierung und Differenzierung der Arbeitseinkommen in Deutschland seit 1925; Berlin 1954.

Müller Hermann: Die Organisationen der Lithographen, Steindrucker und verwandten Berufe; Berlin 1917.

Naef Eugen: Zur Geschichte des französischen Syndikalismus; Geistige Kräfte der freien französischen Gewerkschaftsbewegung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts; Zürich 1953.

Nell-Breuning, Oswald v.: Lohnbildung und Lohnfindung; Nr. 33/34 der Christlich-Sozialen Werkbriefe 1956; München; zitiert nach Deus F.: Lohnpolitik in einer automatisierten Wirtschaft.

Nikisch Arthur: Arbeitsrecht; Zweiter Band, Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht; 2. erweiterte und völlig neu bearbeitete Auflage; Tübingen 1959.

Organisation internationale de Travail, Réunion Technique Tripartite pour les Industries Graphiques, Genève: Étude génerale du Développement des Industries Graphiques et Problèmes qui resultent du Développement; Genève, Bureau International du Travail; 1962.

Peikert Helmut: Frankreichs Wirtschaft heute, Struktur und Tendenzen; Mainz 1961.

Pen Jan: Europäische Lohnpolitik; in „Gewerkschaftliche Monatshefte", 14. Jahrgang (1963).

Pesl D.: Der Mindestlohn; München und Leipzig 1914.

Pornschlegel Hans: Betriebliche Lohndifferenzierung; in „Lohntechnik und Lohnpolitik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Rationalisierungsabteilung der Handwerkskammer Luxemburg: Wirtschaftlicher Betriebsvergleich im Luxemburger Buchdruckerhandwerk; Luxemburg 1958.

Raupach Hubert: Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme unter besonderer Berücksichtigung der deutschen Entwicklung; Berlin 1964.

Rehhahn Hans: Lohntarif und industrielle Kostenstruktur; in „Gewerkschaftliche Monatshefte", 8. Jahrgang (1957).

Rehhahn Hans: Soziale und ökonomische Funktionen des Tariflohnes; in „Gewerkschaftliche Monatshefte", 7. Jahrgang (1956).

Rehn Gösta: Unionism and the wage structure in Sweden; in „The Theory of wage determination" (ed. by Dunlop G. T.).

Reichwein Roland: Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik; Dortmunder Schriften zur Sozialforschung; Band 25; Köln und Opladen 1965.

Reynaud Jean-Daniel: Les syndicats en France; Paris 1963.

Röpke Wilhelm: Europa als wirtschaftliche Aufgabe; in „Europa-Besinnung und Hoffnung"; herausgegeben von Albert Hunold, Volkswirtschaftliche Studien für das Schweizerische Institut für Auslandsforschung; Erlenbach-Zürich und Stuttgart 1957.

Rothschild, Kurt W.: Lohntheorie; Berlin und Frankfurt a. M. 1963.

Ross Arthur: The external wage structure; in „New concepts in wage determination; (ed. by Taylor and Pierson).

Savouillan Ch.: Tarifpolitik und technischer Fortschritt; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Schlosser Josef: Die Werkstatt der Typographie; Stuttgart 1951.

Schneider Erich: Einführung in die Wirtschaftstheorie, II. Teil; 7. verbesserte Auflage; Tübingen 1961.

Schnorr Gerhard: Die Tarifgeltung als Problem der europäischen Integration; Einige Klarstellungen zur Sozialpolitik der EWG; in Festschrift für Hans Carl Nipperdey zum 70. Geburtstag; herausgegeben von R. Dietz und H. Hübner; Band II; München und Berlin 1956.

Schreiber Wilfried: Sozialpolitik in einer freien Welt; Frommes Taschenbücher „Zeitnahes Christentum" Band 8; Osnabrück 1961.

Schweizerischer Lithographenbund: 75 Jahre Schweizerischer Lithographenbund 1888 bis 1963; herausgegeben vom SLB zur Jubiläumsdelegiertenversammlung 7. bis 9. Juni 1963 in Winterthur.

Seeli Peters: Die persönliche Bewertung; Schriften zur Arbeitspsychologie; Bern und Stuttgart 1961.

Sellier François: Stratégie de la lutte sociale; Paris 1961.

Sellier François und Tiano A.: Economie du travail; Paris 1962.

Sohn Karl-Heinz: Berufsverband und Industriegewerkschaft; Organisationsprinzipien der deutschen Gewerkschaften; Hans-Böckler-Gesellschaft; Köln 1964.

Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1960, 1961, 1962, 1963, 1964, 1965, 1966, 1967.

Steinman Georg und Goldschmitt Heinz: Gewerkschaften und Fragen des kollektiven Arbeitsrechts in Großbritannien, Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Italien; Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums; Heft 5; Stuttgart 1957.

Sturmthal A.: Contemporary Collective Bargaining in seven Countries; N-Y Cornell Univ. Press 1957.

Taylor George W. and Pierson Frank C. (Editors): New Concepts in Wage Determination; New York, Toronto, London 1957.

Trautmann Walter: Der Lohn, ein Produkt der Macht; in „Der Volkswirt"; Jahrgang 9 (1955), Nr. 36.

Triesch Günter: Die Macht der Funktionäre, Macht und Verantwortung der Gewerkschaften; Düsseldorf 1956.

Tugan-Baranowsky M.: Soziale Theorie der Verteilung; Berlin 1913.

Vereecken M.: De evolutie van de lonen en de loon verschillen 1951—1962; Overdruk uit „De Gids op maatschappelijk gebied" — nummer 11 — november 1964.

Vidalinc Georges: Die französische Gewerkschaftsbewegung; Monographien des IBFG Nr. 1; herausgegeben vom Bund-Verlag GmbH, Köln-Deutz, im Auftrage des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften; Brüssel 1953.

Weber Adolf: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit; Tübingen 1954.

Weil Reinhold: Zur Problematik des staatlichen Einflusses auf die Lohnpolitik in Frankreich in „Der Arbeitgeber"; Jahrgang 11 (1959).

Whyte William F. Dalton Melville u. a.: Lohn und Leistung; eine soziologische Analyse industrieller Akkord- und Prämiensysteme; Köln und Opladen 1958.

Wieringa J. B.: History of the Federation of Master Printers (letterpress and photogravure) in the Netherlands 1909—1959, Summary of the Jubilee Volume, written by Prof. Dr. J. B. Wieringa to Commemorate the 50th Anniversary of the Federation; o. O. u. o. J.

Wiskott Max: Das Versicherungswesen der Deutschen Buchdrucker; Diss. Breslau 1897.

Wolf Kurt: Lohn und Leistung; in „Lohnpolitik und Lohntechnik heute" (Hrsg. Bayer H.).

Zacher Hans: Aufgaben einer Theorie der Wirtschaftsverfassung; in „Wirtschaftsordnung und Rechtsordnung"; Festschrift zum 70. Geburtstag von Franz Böhm; herausgegeben von Helmut Coing, Heinrich Kronstein, Ernst-Joachim Mestmäcker; Karlsruhe 1965.

Zander Ernst: Die Bewertung des Arbeitsplatzes und der Leistung als Mittel der Lohngerechtigkeit; in „Gibt es einen gerechten Lohn?" (Hrsg. Horné Alfred).

Nachschlagwerke

Der Große Brockhaus; 16. völlig neu bearbeitete Auflage in 12 Bänden, Wiesbaden 1957.

Der Große Herder; 5. Auflage; Freiburg 1956.

Encyclopedia Americana (Enc. Am.); complete in 30 volumes; New York, Chikago, Washington D. C., 1958; daraus die Beiträge:

Denman Franz: Printing
Gage Harry L.: Graphic arts
Mills George G.: Printing Presses
Rosell Robert E.: Printing Trade

Handwörterbuch der Sozialwissenschaft (HdSW); Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1958; daraus die Beiträge:

Arndt Erich: Lohn (II) Politik
Bramesfeld Erich: Arbeitsbewertung
Briefs Götz: Gewerkschaften
Max Karl: Betriebliche Sozialordnung (II), Betriebliche Personalpolitik
Heyde Ludwig: Arbeitskampf
Jacobi Erwin: Arbeitsstreitigkeiten (II), Schlichtung
Katsch Karl Heinz: Lohnstatistik.
Kilger Wolfgang: Lohnformen
Krelle Wilhelm: Lohn (I) Theorie.
Kunz Dieter: Graphisches Gewerbe
Nipperdey Hans Carl: Tarifvertrag
Siebert Wolfgang: Arbeitsvertrag
Vooys de: Holland
Wagenführ/Hans vom Hoff: Gewerkschaften
Willecke Eduard: Arbeitsmarkt

Staatslexikon; Recht, Wirtschaft, Gesellschaft; 1957/1962 daraus die Beiträge:

Brecher Fritz: Tarifvertrag
Euler Hans: Arbeitsbewertung

Zeitschriften

„Der Arbeitgeber"; Zeitschrift der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände; 12. bis 18. Jahrgang (1960—1966).

„Druck und Papier" (drupa); Zentralorgan der Industriegewerkschaft Druck und Papier; Stuttgart; 10. bis 18. Jahrgang (1958—1968).

„Graphische Woche" (GraW); Zeitschrift für die Unternehmer des Graphischen Gewerbes mit den Nachrichten der Bundesvereinigung der deutschen Graphischen Verbände (BGV) und Landes- und Fachverbände; Ausgabe A; Jahrgänge 1955 bis 1968.

L'Imprimerie française; Organe officiel de la Fédération Française des Travailleurs du Livre; 73e année; Nouvelle Série; 1966—1968.

International Bulletin for the printing and allied Trades; London; 1964, No. 98—102; Published three times a year as the official organ of the international Bureau of the Federations of Master Printers.

Comparison of Import Duties and Taxes; Supplement to the International Bulletin.

IGF/FGI; (Internationale Graphische Förderation); Mitteilungen für die Arbeiterschaft in Buchdruckereien, Lithographien, Buchbindereien, der Papier- und Kartonverarbeitungsindustrie aller Länder; Bern, 1961 bis 1968.

l'Italia Grafica; Organo Ufficiale Dell' Associazione nazionale Italiana Industrie Grafiche cartotecniche e Trasformatrici; Anno XIX, XX, (1964, 1965).

„Junge Wirtschaft"; 13. Jahrgang (1965).

„Mitteilungen"; Industriegewerkschaft Druck und Papier, Gau Baden-Württemberg; Stuttgart 1960, 1961, 1962.

Mitteilungen des VGB/Baden-Württemberg; Stuttgart 1958 bis 1968.

„Der Senefelder"; Organ der Gewerkschaft Flachdruck, Chemigraphie, Tiefdruckbildherstellung u. v. B.; Deutscher Senefelder-Bund, Düsseldorf 10. bis 15. Jahrgang (1959—1964).

vgb-Chronik; Verband der Graphischen Betriebe in Baden-Württemberg e. V.; Stuttgart 1960 bis 1968.

„Der Volkswirt"; Wirtschafts- und Finanz-Zeitung, 19. Jahrgang, 1965.

ZV und ZV; das Organ für das gesamte Presse- und Anzeigenwesen; Köln 57. bis 63. Jahrgang (1960 bis 1966).

Andere periodisch erscheinende Veröffentlichungen

Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche Transformatrici:	Relazione All'Assemblea Generale dei Delegati de 4 giugno 1962, Milano.
Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche Transformatrici:	Relazione All'Assemblea Generale dei Delegati del 4 aprile 1964, Milano.
Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche Transformatrici:	Relazione All'Assemblea Generale dei Delegati del 6 maggio 1965, Milano.
Sozialpolitisches Referat der BGV:	Auszug aus dem Jahresbericht des Sozialpolitischen Referates der BGV für die Jahre 1958, 1959, 1960, 1961, 1962, 1963, 1964, 1965, 1966.
AGV/BGV/Sozialpolitisches Referat:	Lohnstatistische Auswertung von den Stichtagen: Juni 1960, Juni 1961, Juni 1962, Juni 1963, Juni 1964, Mai 1965.
Centraal Sociaal Werkgevers-Verbond:	Jaarsverslag 1964.
Centro di Azione Latina:	Italy's Economy 1961, Mailand 1962.
Confédération des Syndicats chrétiens, Bruxelles:	Rapport d'Activité de la C.S.C. 1962—1964.

Confederazione Generale Dell' Industria Italiana: L'Economia Italiana nel 1964.

35eme Congrès national de la C.G.T.: Rapport présenté par Léon Mauvais; Ivry-sur-Seine, 16–21 mai 1965.

Deutscher Senefelder-Bund: Protokoll zum 4. ordentlichen Verbandstag, Oldenburg in Oldenburg, 27. April bis 1. Mai 1961.

ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München: Investitionsbericht Nr. 442; Erhebung 1964/1965; Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie; München im Juli 1965.

ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München: Zur Lage im Graphischen Gewerbe im 1. Quartal 1965; Ergebnisse der BGV-Umfrage des ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung, München.

ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München: Zur Lage im Graphischen Gewerbe II. Quartal 1965.

ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München: Zur Lage im Graphischen Gewerbe III. Quartal 1965.

ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München: Zur Lage im Graphischen Gewerbe IV. Quartal 1965.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Protokoll vom 4. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 9. bis 14. September in Frankfurt/M.; 4. Gewerkschaftstag 1956.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Protokoll vom 5. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 20. bis 26. September in Hannover; 5. Gewerkschaftstag 1959.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Geschäftsbericht 1962–1965.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Geschäftsbericht 1959–1962.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Geschäftsbericht 1956–1959.

Industriegewerkschaft Druck und Papier: Geschäftsbericht 1954–1956.

IGF/Internationale Graphische Förderation: Protokoll des sechsten Kongresses und der Fachgruppenkonferenzen vom 12. bis 17. Oktober 1964 in Wien.

IGF/Internationale Graphische Förderation: Tätigkeitsbericht vom 1. Juli 1958 bis 31. Dezember 1960; 6. Tätigkeitsbericht; Bern o. J.

IGF/Internationale Graphische Förderation: Tätigkeitsbericht vom 1. 1. 1961 bis 31. 12. 1963; Bern o. J.

Patronat français: L'Évolution économique et sociale 1953; Assemblée générale du Conseil National du Patronat Français (C.N.P.F.) (14 janvier 1964) Numéro spécial.

Patronat français: Évolution économique et sociale en 1964; Assemblée Générale du C.N.P.F. (19 janvier 1965).

Patronat français: 32e Assemblée Générale du C.N.P.F. 16 janvier 1962.

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Sozialstatistik):	Löhne EWG 1961; 1964, Nr. 2.
Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Sozialstatistik):	EWG-Männer- und Frauenlöhne Nr. 1; 1961.
Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Sozialstatistik):	Lohnkosten 1964; Sonderbeilage 1966.
Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Sozialstatistik):	Harmonisierte Statistik der Verdienste, April 1964; 1965; Nr. 3.
Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Sozialstatistik):	Vergleich der Nominallöhne im Bergbau und in der Stahlindustrie mit den Löhnen der übrigen Industrien; 1953 bis 1963; 1965, Nr. 1.
Statistisches Bundesamt:	Die Industrie der BRD, 3.: Die Industrielle Produktion 1952 bis 1961; Stuttgart und Mainz, 1962.
vgbn/Verband der Graphischen Betriebe Nordrhein e. V.:	Jahresbericht 1964 des Verbandes der Graphischen Betriebe Nordrhein e. V., Düsseldorf, Rückblick auf das Jahr 1964.

Tarifverträge und Verbandssatzungen

Barème des Rémunérations des Apprentis dans les Industries Graphiques; (J. O. 18 Juillet 1945) modifié par l'arrêté du 8 Septembre 1945 (J. O. 13. Septembre 1945) (Frankreich).

Barème des Salaires hebdomadaires, établi par la Commission Paritaire nationale de l'Imprimerie, des Arts graphiques et des Journaux conformément à l'Arrêté Royal du 27 août 1957 et à la Décision du 3 Janvier 1962, du 27 Décembre 1963, à l'A. R. du 28 Septembre 1964 et à la décision de la C.P.N. du 2 Décembre 1964; (Belgien).

Barèmes des appointements Mensuels au 1er avril 1965. Syndicat National des Cadres Techniques du Livre (Labeur-Presse); Labeur (zone Paris).

Barème des Salaires au 1er octobre 1965. Chambre Syndicale des Maîtres Graveurs-Imprimeurs en Taille-Dôuce et Timbrage-Relief.

Barème des salaires; Papeterie et Reluire; Brochure; Impression sur Metal; Héliogravure; Photogravure, Clicherie Typographie; Ouvriers et Auxiliaires Lithographes et Offsettistes; Rotatives Offset modernes à grande vitesse de 5 à 8 éléments; applicable au 1er octobre 1965. Syndicat Général du Livre et des Industries connexes de la Région Parisienne.

Barème de Salaires établi conformément au protocole d'accord du 10 mars 1965; Auxiliaires d'Imprimerie, Ouvriers d'Entretien de l'Imprimerie; Salaires applicables dans la Région Parisienne à dater du 1er octobre 1965.

Accord de Modification de la convention de Salaires de la Transformation du Papier et du Carton, du 26 mars 1963; Centrale de l'industrie du Livre et du Papier: Commission Paritare Nationale de la Transformation du Papier et du Carton; Réunion du 17 Novembre 1964 (Belgien).

Classification des Emplois dans les Industries Graphiques; Conforme à l'arrêté du 13 juillet 1945 (J. O. 18–7–45) modifié par l'arrêté du 8 septembre 1945 (J. O. 13–9–45) et aux décisions annexées, rectifiées au J. O. du 6 décembre 1945; Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques.

Conférence Nationale des Délégués aux comités d'Entreprise; Paris les 5 et 6 février 1965; Fédération Française des Travailleurs du Livre.

Collective Arbeidsovereenkomst voor het grafisch bedrijf in Nederland (30 januari 1965) (CAO).

Contrat Collectif de Travail pour la Transformation du papier et du cartonnage (1er avril 1961), Belgien.

Contrat Collectif de Travail pour l'Industrie de l'Imprimerie et des Arts Graphiques, conclu le 27 décembre 1963 (Belgien).

Contratto collettivo nationale de lavoro per i Dipendenti delle aziende Grafiche ed Affini;; gennaio 1962.

Convention Collective de Travail des Employés de la Presse Quotidienne Parisienne de 1er janvier 1965; les Salaires de la Presse Française.

Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes de la Presse française; Fédération nationale de la Presse Française.

Modalités et Exemples d'Application de Certains Articles; ed. février 1964. Convention Nationale pour l'Imprimerie de Labeur et les Industries Graphiques.

Convention Collective de Retraite statuts du règlement intérieur du 27 avril 1955, modifiés par avenants des 19 décembre 1957, 18 novembre 1959 et 13 février 1963; Caisse de Retraite professionelle de l'Imprimerie de Labeur et des Industries graphiques.

Régime de Garantie-Décès; Caisse de Retraite professionnelle de l'Imprimerie de labeur et des Industries Graphiques (Frankreich).

Convention collective Régionale du 18 juin 1953; Annexes techniques; Industries du livre de la région parisienne.

Convention de Salaires dans l'Industrie Transformatrice du Papier et Carton; adoptée par la Commission Paritaire nationale de la Transformation du Papier et du Carton en sa séance du 26 mars 1963 (Belgien).

Convention nationale pour le personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, 29 mai 1956, avenants 1960–1961–1962–1963–1964–1965; (Frankreich) et Congés payés 1963 (personnel „ouvrier").

Contratto nazionale di lavoro per i dipendenti di aziendi editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa; Agosto 1962.

Deutscher Buchdruckertarif, abgeschlossen zwischen dem Deutschen Buchdrucker-Verein e V. einerseits und dem Verband der Deutschen Buchdrucker und dem Gutenberg-Bund andererseits; gültig ab 1. 4. 1930.

Employés d'Administration des Quotidiens; Syndicat de la Presse Parisienne; 1er juillet 1966.

Geschäftsordnung des Fachbeirats; Abkommen über die Anwendung von Zeitvorgaben bei der Entlohnung.

Kollektivarbeitsvertrag; Berufsgemeinschaft für das Graphische Gewerbe Luxemburgs gültig ab 1. 10. 1963.

Kollektivvertragliche Mindestlöhne; Berufsgemeinschaft für das Graphische Gewerbe Luxemburgs; gültig ab 1. Januar 1965.

Lohntarifverträge für das Graphische Gewerbe zwischen der Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V. einerseits und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, Zentralvorstand/Sitz Stuttgart, andererseits.

Lohntarifverträge für die Facharbeiter der Chemigraphie, des Flachdrucks und der Tiefdruckbildherstellung im Organisationsbereich des Deutschen Senefelder-Bundes in der Deutschen Bundesrepublik.

Lohnabkommen für das graphische Gewerbe zwischen der Arbeitsgemeinschaft Graphischer Verbände der Bizone einerseits und der Industriegewerkschaft Druck und Papier, Sitz Stuttgart, andererseits; gültig ab der Lohnwoche, in die der 1. 11. 1949 fällt.

Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD und Durchführungsbestimmungen (Kommentar) in der ab 1. April 1965 geltenden Fassung; Herausgegeben von der Industriegewerkschaft Druck und Papier und der Bundesvereinigung der Graphischen Verbände.

Manteltarifvertrag für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD und Durchführungsbestimmungen (Kommentar); Gültig ab 1. Januar 1959.

Manteltarifverträge für die Facharbeiter der Chemigraphie, des Flachdrucks und der Tiefdruckbildherstellung für den Organisationsbereich des Deutschen Senefelder-Bundes.

Reichstarif für das Deutsche Buch- und Zeitungsdruckerei-Hilfspersonal, nach dem Stand vom 8. 3. 1930 unter Berücksichtigung der Änderungen bis einschließlich 30. 6. 1946; Herausgegeben von der Vereinigung der graphischen Betriebe in Württemberg und Baden (Sitz Stuttgart) und dem Württembergischen Gewerkschaftsbund, Industriegruppe Druck und Papier (Sitz Stuttgart).

Salaire minimum conventionnel de l'ouvrier qualifié pour l'année 1966 et l'année 1967; Commission paritaire de la Convention Nationale pour les Imprimeries de labeur et des Industries Graphiques (Frankreich).

Schaal van de Weeklonen vastgesteld door het Nationaal Paritai Comité van het Drukkerij-, Grafische Kunst- en Dagbladbedriif, overeenkomstig het Koninklijk besluit van 27 augustus 1957, van de beslissing van 3 januari 1962, van 27 december 1963, van het K. B. van 28 september 1964 en van de beslissing van het N.P.C. van 2 december 1964 (Belgien).

Statuto della Associazione Nazionale Italiana Industrie Grifiche Cartotecniche Transformatrici.

Statuten en Huishoudelijk Reglement van de Koninklijke Nederlands Bond van Steen- en Offsetdrukkerijen en Fotolithografiche Inrichtingen, Gevestigd de Amsterdam.

Statuten von 1951 der „Fédération Luxembourgeoise de Travailleurs du livre" (Letzeburger Bucharbechterverband gegründet 1864).

Status règlement intérieur de la Fédération Française des Syndicats Patronaux de l'Imprimerie et des Industries Graphiques.

Status de la Fédération Nationale de la Presse Française; mai 6960.

Status 1964; Centrale de l'Industrie du Livre (Belgien).

Satzungen des Deutschen Senefelder-Bundes: Gewerkschaft Flachdruck, Chemigraphie, Tiefdruckbildherstellung und verwandte Berufe; beschlossen auf dem 4. ordentlichen Verbandstag in Oldenburg/Oldenburg; Gültig ab 30. April 1961.

Salaire applicable à dater du 1er mai 1965; Linotypistes et Fonctionnaires des Journaux Quotidiens et du Labeur-Presse. Chambre Syndicale Typographique Parisienne.

Salaire applicable a dater du 1er mai 1965 dans les Entreprises du Presse de la Région parisienne. Syndicat Général du Livre et des Industries Connexes de la Région Parisienne. Section: Dessinateurs-Retoucheurs, Messageries, Départs-Poste et Imprimerie, Clicherie, Photogravure.

Salaires applicables à partir du 1er mai 1965 dans les entreprises faisant à la fois des journaux et des travaux de labeur. Syndicat Général du Livre et des Industries Connexes de la Région Parisienne; Conducteurs Typos-Margeurs-Brocheuses et Rogneurs.

Satzung der Industriegewerkschaft Druck und Papier; beschlossen auf dem 6. ordentlichen Gewerkschaftstag in Stuttgart vom 30. September bis 6. Oktober 1962.

Services „Composition"; Syndicat de la Presse Parisienne; 1er Juillet 1966.

Tarif au 1er Février 1964; Presse, Tarifs parisiens. Syndicat National des Cadres Techniques du Livre.

Traitements des Journalistes; Syndicats de la Presse Parisienne; 1er juillet 1966.

Lebenslauf

Am 29. Juli 1939 wurde ich, August E. Sandmaier, als Sohn des Diplom-Volkswirts und Buchdruckereibesitzers Dr. August Sandmaier und seiner Ehefrau Maria, geb. Ruß, in Buchau am Federsee geboren. Nach dem Besuch der Volksschule und des Progymnasiums in Buchau wechselte ich über an das Gymnasium Riedlingen/Donau, wo ich im Frühjahr 1959 die Reifeprüfung ablegte.

Im Sommersemester 1959 begann ich an der Universität Tübingen mit dem Studium der Volkswirtschaft. Im Frühjahr 1964 bestand ich die Diplom-Prüfung für Volkswirte; seitdem arbeite ich – mit einigen Unterbrechungen durch praktische Arbeit im Graphischen Gewerbe – an meiner Dissertation.

Meine akademischen Lehrer waren die Herren Professoren E. Arndt, O. Bachof, F. Baur, E. Boettcher, K. Brandt, R. Dahrendorf, G. Dürig, G. Eißer, W. Erbe, E. Fechner, C. Föhl, J. Grießmeier, G. Isenberg, R. Johns, E. Kern, U. Kloten, W. Koch, S. Menrad, H. Moeller, K. Öttle, D. Pohmer, L. Raiser, H. Reichardt, H. Schröder, A. Schüle, H. Strecker, U. Willecke, G. Zeitel.

Tübingen, den 11. Juli 1968